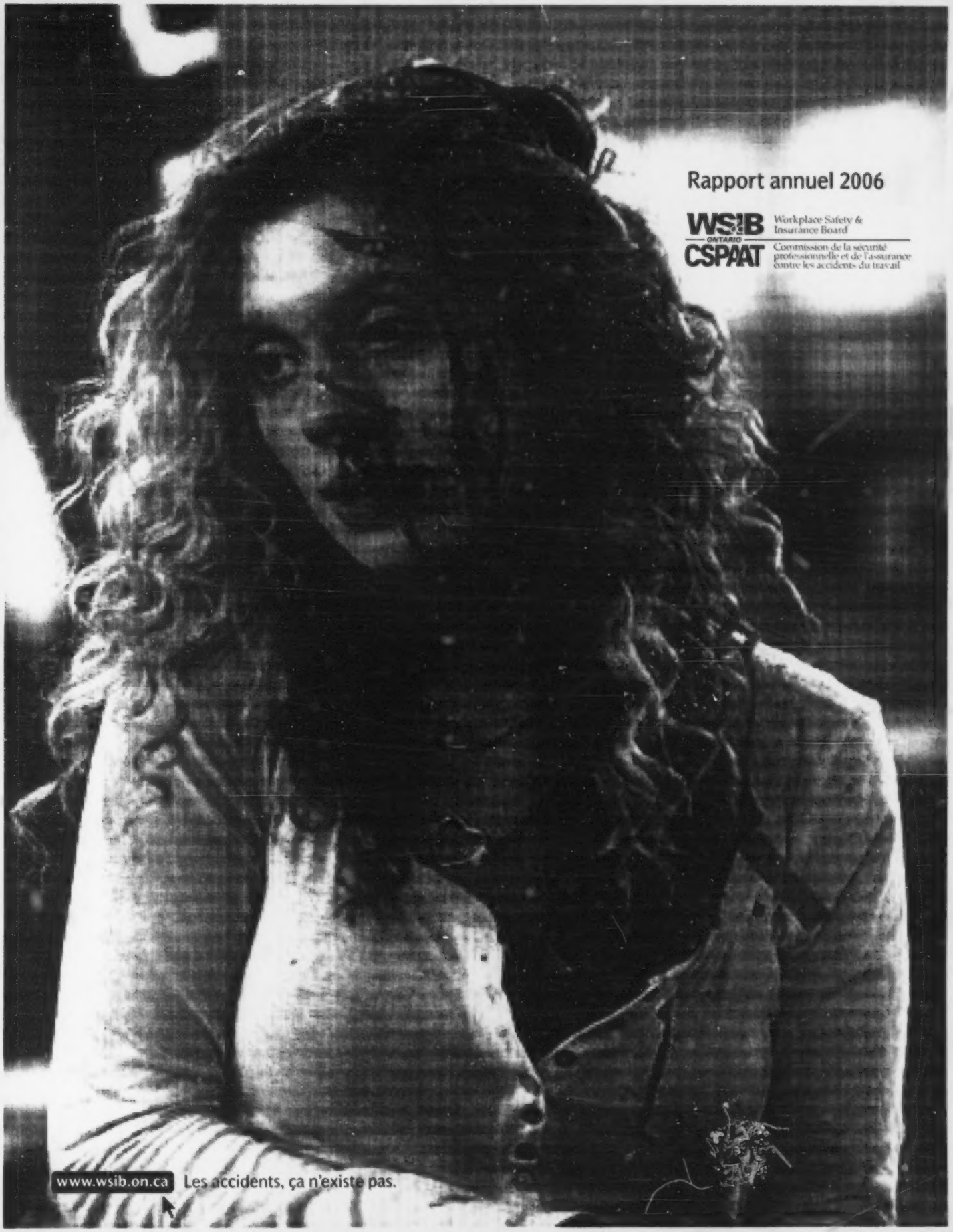

Rapport annuel 2006
WSIB ONTARIO
Workplace Safety & Insurance Board
CSPAAT
Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
www.wsib.on.ca
Les accidents, ça n'existe pas.

Notre vision : l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles

Mission

Guider, prévenir et préserver :

- Guider et former des partenariats pour créer des lieux de travail sains et sécuritaires.
- Prévenir les lésions et les maladies et, lorsqu'elles se produisent, y réagir et réduire sensiblement leurs effets sur les travailleurs et les lieux de travail de l'Ontario.
- Préserver un régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail solide et viable qui continuera de protéger les Ontariennes et Ontariens.

Priorités

Afin de réaliser sa mission, la CSPAAT se concentre sur cinq priorités fondamentales :

- la santé et la sécurité;
- le retour au travail;
- l'excellence du service;
- la viabilité financiere;
- l'excellence organisationnelle.

La forme masculine et la forme féminine utilisées dans le présent document désignent, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes.

◀La page couverture montre une image de la campagne de sensibilisation 2006 de la CSPAAT, qui comprenait des images-choc de lésions et de décès professionnels afin de convaincre les Ontariennes et Ontariens que « les accidents, ça n'existe pas », et qu'il est possible d'éviter toutes les lésions et maladies professionnelles. L'annonce télévisée se déroulant dans un magasin, dont l'image en page couverture est tirée, a remporté le prix d'argent des « Marketing Awards 2007 » de *Marketing Magazine*.

2250B (05/07)
ISSN 1487-1955
© 2007, Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Imprimé au Canada

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
Rapport annuel 2006

Table des matières

Profil de l'organisme	4
Message du président du conseil	5
Message de la présidente-directrice générale	7
Conseil d'administration	9
Une année de réalisations	10
Lancement du site Web restructuré	11
La réalisation d'une campagne de sensibilisation réussie	12
Recherche	14
Implication communautaire multilingue	16
Rapport de gestion de 2006	18
Responsabilité à l'égard de l'information financière	32
Rapport des vérificateurs	34
Opinion de l'actuaire	35
Bilan consolidé	36
État consolidé des résultats de fonctionnement	37
État consolidé de l'évolution de la dette non provisionnée	37
État consolidé du résultat étendu (perte)	38
État consolidé des flux de trésorerie	38
Notes afférentes aux états financiers consolidés	39
Rétrospective des dix derniers exercices	56
Divulgation des traitements dans le secteur public en 2006	57
Résultats et mesures	58

WSIB ONTARIO Workplace Safety & Insurance Board
CSPAAT Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

Profil de l'organisme

Bureaux de la CSPAAT

Son réseau de bureaux s'étend à tout l'Ontario : Toronto, Guelph, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, North Bay, Ottawa, Sault Ste. Marie, St. Catharines, Sudbury, Thunder Bay, Timmins et Windsor.

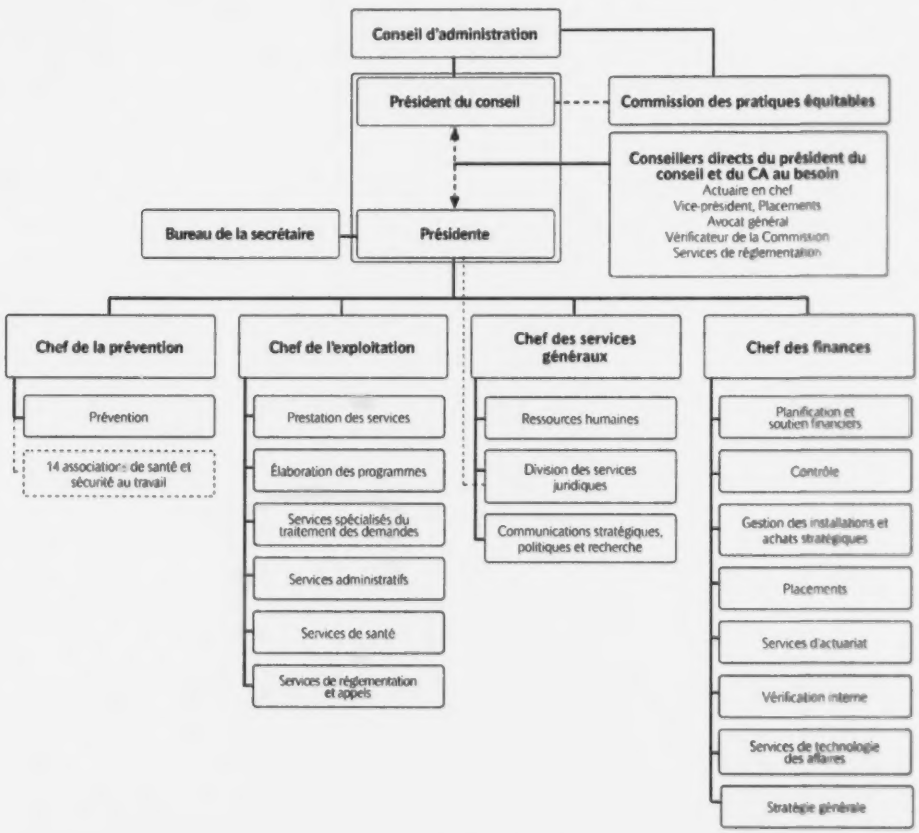
La CSPAAT s'est engagée à promouvoir la prévention des lésions et maladies professionnelles et joue un rôle de premier plan au sein du système de santé et sécurité au travail de la province. De plus, la CSPAAT :

- administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs de la province et leurs travailleurs;
- verse des indemnités pour les pertes financières et non financières découlant des lésions et maladies professionnelles, de même que des prestations de soins de santé et des prestations pour personnes à charge lorsqu'un travailleur décède par suite d'une lésion ou maladie professionnelle;
- surveille la qualité des soins de santé;
- facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs.

La CSPAAT est composée de 4 283 personnes*, dont 783 agentes et agents d'indemnisation, 240 infirmières et infirmiers gestionnaires de cas, 122 gestionnaires de compte et 178 représentantes et représentants du service à la clientèle. La CSPAAT est chargée de l'application de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* et de la *Loi sur les accidents du travail*.

*Au 1er décembre 2006

Structure organisationnelle



Message du président du conseil

« C'est le temps d'agir. »

Lorsque je suis entré au service de la CSPAAT, en mai 2006, j'ai été consterné d'apprendre le nombre de lésions, maladies et décès qui surviennent dans les lieux de travail de l'Ontario. Sans exagérer, on peut parler de carnage. Quel autre mot peut-on utiliser lorsque des centaines de personnes meurent uniquement parce qu'elles font leur travail, sachant que chacun de ces décès aurait pu être évité?

Il ne devrait pas y avoir autant de décès, de lésions et de maladies graves dans une société civilisée. Nous devons prendre les grands moyens pour apporter un changement culturel dans notre société et modifier radicalement la façon de voir la santé et la sécurité au travail.

Cette année, la page couverture de notre rapport annuel est intentionnellement choquante et dérangeante. Il s'agit d'une image tirée de nos annonces télévisées de 2006. Je veux que les Ontariennes et Ontariens soient choqués et dérangés par ce qui se passe dans les lieux de travail de notre province. C'est pourquoi j'ai collaboré étroitement avec les spécialistes du marketing et de la publicité pour concevoir une campagne de sensibilisation comme on n'en a jamais vu en Ontario. C'est également pourquoi j'ai voyagé dans la province pendant la deuxième partie de 2006 pour parler en personne de santé et sécurité avec les employeurs et les travailleurs. Nous devons tous collaborer pour apporter des changements radicaux et durables dans nos collectivités et mettre fin au carnage.

Le rapport annuel 2006 de la CSPAAT contient des renseignements sur notre campagne de sensibilisation et un aperçu de nos autres réussites de 2006. J'estime que nos activités d'implication communautaires sont l'un de nos principaux succès de l'an dernier. Nous voulions nous rendre dans les diverses collectivités de l'Ontario et découvrir ce qui s'y passe vraiment pour inciter les chefs de file communautaires à s'engager à l'égard de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail.

Lorsque je pense à l'année 2006, je me souviens des travailleurs, des employeurs et des membres du personnel de la CSPAAT qui, dans les collectivités ontariennes, ont pris le temps de me parler et de me donner leur avis. Cette expérience s'est avérée précieuse non seulement pour moi (qui ai pu enrichir mes connaissances sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail dans notre province), mais aussi pour l'organisme tout entier. C'est seulement en écoutant les intervenants et les membres du personnel et en réagissant à ce que nous apprenons que nous continuerons à réussir en tant qu'organisme.

Un important sujet de préoccupation pour les intervenants de la CSPAAT est naturellement la dette non provisionnée, qui demeure élevée, à près de six milliards de dollars. En 2006, la CSPAAT a réduit la dette non provisionnée d'environ un demi-milliard de dollars. En cinq ans, c'est la première fois que nous constatons une importante réduction de cette dette. Il reste beaucoup à faire, mais je suis convaincu que ce résultat indique que nous amorçons un virage sur le plan financier.

L'une des choses qui nous a aidés à réduire la dette non provisionnée, c'est que nous avons réussi à gérer les frais administratifs et à augmenter notre efficacité tout en maintenant les normes élevées de service pour les travailleurs et les employeurs. Nous nous sommes engagés à contrôler les frais administratifs en trouvant de meilleures méthodes de travail sans compromettre la qualité des services que nous fournissons aux travailleurs et employeurs

de la province. En 2006, la CSPAAT a maintenu le gel du budget administratif pour une deuxième année consécutive. C'est une réalisation importante si on tient compte du fait que, cette année-là, la CSPAAT améliorait son administration et ses procédés.

L'initiative d'approvisionnement stratégique de la CSPAAT contribue également à réduire les coûts du régime. Jusqu'à présent, cette initiative a permis d'économiser près de 20 millions de dollars dans 23 secteurs de la technologie de l'information, des services de santé et de l'administration. Nous poursuivons nos efforts dans le cadre de cette initiative en 2007.

En 2006, la CSPAAT a fait l'objet d'un examen de suivi concernant la vérification effectuée en 2004 par un tiers. Le rapport de vérification initial présentait 64 recommandations, auxquelles la CSPAAT a donné suite par une stratégie complète tenant compte de chaque recommandation. Dans le plan de réponse à la vérification, nous avons voulu améliorer les pratiques globales de régie et de gestion à la CSPAAT en intégrant de nouveaux procédés et de nouvelles politiques à la culture et à l'éthique du travail de la CSPAAT. L'examen de suivi a établi que des progrès importants avaient déjà été réalisés relativement à l'amélioration de la gestion administrative et financière de la CSPAAT.

Pour en revenir au volet prévention, en 2006, la CSPAAT s'est adressée aux Ontariennes et Ontariens par l'entremise de ses campagnes de sensibilisation, mais elle les a aussi écoutés. La CSPAAT appuie depuis un certain temps le principe général d'accréditation à titre d'outil de prévention. En août 2006, un groupe de travail multipartite sur l'accréditation a présenté son rapport officiel à la CSPAAT. La CSPAAT a répondu à ce rapport par un plan de projet en trois phases comprenant une consultation des intervenants, l'élaboration d'un programme et la mise à l'essai d'un programme d'accréditation.

Bref, au cours de l'année 2006, la CSPAAT a pris une position ferme sur plusieurs plans. Nous avons restructuré nos activités pour pouvoir vraiment « faire plus avec moins », en fournissant de meilleurs services aux travailleurs blessés tout en s'assurant que les taux de primes des employeurs demeurent stables et raisonnables. Nous avons mis en œuvre des principes de gestion moderne et une stratégie de financement qui assurent la sécurité financière actuelle et future du régime pour les employeurs et les travailleurs. Nous avons également produit l'une des campagnes de sensibilisation à la santé et la sécurité au travail les plus frappantes et efficaces jamais vues.

Notre organisme a beaucoup de raisons d'être fier de ses réalisations en 2006, mais nous n'avons pas d'illusions sur l'ampleur du travail qu'il nous reste à accomplir. Notre vision consiste à éliminer toutes les lésions et maladies professionnelles. C'est une vision que nous prenons vraiment au sérieux. Nos efforts se poursuivront jusqu'à ce que nous l'aurons réalisée, c'est-à-dire jusqu'à ce que les lésions, maladies et décès auront disparu de chacun de nos lieux de travail.

Le président du conseil de la CSPAAT
L'honorable Steve Mahoney, C.P.

Message de la présidente-directrice générale

« C'est une nouvelle conception de la santé et de la sécurité au travail. »

En 2006, les dirigeants et le personnel de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) ont entrepris un projet ambitieux. L'objectif était de transformer complètement la conception des Ontariennes et Ontariens de la santé et de la sécurité au travail tout en maintenant et améliorant les normes élevées des services que nous fournissons aux travailleurs et aux employeurs.

L'année 2006 était la première année du plan quinquennal de la CSPAAT, *Aller de l'avant*. Dans le cadre de ce plan, nous avons joué un rôle de chef de file beaucoup plus marqué et proactif en matière de santé et sécurité au travail et avons pleinement adhéré aux principes de gestion moderne. Celle-ci consiste à gérer les risques, à trouver de meilleures façons de fournir des services, à intégrer les renseignements financiers et non financiers pour rendre de meilleures décisions, à faire de nos éléments d'actif un usage viable et à se concentrer sur les résultats atteints, et non seulement sur les sommes dépensées. Vous reconnaîtrez les principes de gestion moderne tout au long du présent rapport annuel.

Le plan quinquennal confirme les cinq priorités de la CSPAAT : la santé et la sécurité, le retour au travail, l'excellence du service, la viabilité financière et l'excellence organisationnelle. la CSPAAT a démontré son engagement à l'égard de ces priorités par ses réalisations en 2006 (voir à la page 10).

La CSPAAT est l'un des plus importants organismes de gestion de l'assurance-invalidité en Amérique du Nord. Elle reçoit 14 000 télécopies et 6 000 lettres par jour. En 2006 uniquement, la CSPAAT a effectué des transactions liées aux prestations pour 554 431 personnes. Cela représente environ 4,5 % de la population de l'Ontario.

En 2006, tout comme au cours des années précédentes, Ipsos-Reid a effectué un important sondage pour déterminer si la CSPAAT sert bien ses clients. Les résultats de ce sondage sont très encourageants : 82 % des employeurs interrogés se disent globalement satisfaits des services de la CSPAAT (59 % se disent très satisfaits, le taux le plus élevé jamais obtenu), et 70 % des travailleurs blessés se disent globalement satisfaits des services de la CSPAAT (45 % se disent très satisfaits, soit le même taux qu'en 2005).

Tout comme la relation que la CSPAAT entretient avec les travailleurs et les employeurs de l'Ontario, celle qu'elle entretient avec le secteur de la santé de la province ne cesse de se développer. L'initiative des programmes de soins en constitue un élément important. En étroite collaboration avec les représentants des associations des professions de la santé (et la participation de groupes de travailleurs et d'employeurs), la CSPAAT élabore des programmes de soins fondés sur les résultats cliniques pour le traitement d'une gamme de lésions et maladies professionnelles courantes. Cette collaboration permet déjà d'offrir aux travailleurs atteints de lésions aiguës au bas du dos des traitements plus uniformes et de meilleure qualité. Chaque programme de soins comprendra un barème d'honoraires qui aidera la CSPAAT à gérer les coûts des soins de santé et à assurer leur optimisation.

La CSPAAT tisse aussi des liens solides avec les chercheurs grâce à son initiative de recherche Solutions pour des lieux de travail en évolution, à un nouveau centre d'expertise en recherche et à l'Institut de recherche sur le travail et la santé (voir à la page 14). Ces initia-

tives financées par la CSPAAT produisent des solutions pratiques qui contribuent à rendre les lieux de travail de l'Ontario plus sécuritaires.

Depuis 1998, la CSPAAT a l'importante responsabilité de promouvoir la santé et la sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario. Pendant cette période, elle a accru ses capacités de fournir les connaissances, le savoir-faire et les produits et services de prévention aux lieux de travail, là où le besoin s'en fait sentir. Je tiens à remercier Brock Horseman, qui a aidé la CSPAAT à jouer le rôle clé qui lui revient au sein du système de santé et sécurité au travail de l'Ontario et pour les diverses initiatives qu'il a menées à bien à titre de vice-président principal de l'exploitation, puis de chef de l'exploitation. Brock a quitté la CSPAAT à la fin de 2006, après presque dix années de service.

Roy Mould, ancien chef de la prévention qui a quitté la CSPAAT en avril 2006, après plus de sept ans de service, mérite aussi d'être remercié pour ses contributions. La Division de la prévention a grandement bénéficié des assises solides que Brock et Roy ont contribué à bâtir.

En 2006, la CSPAAT a adopté une approche directe pour modifier les attitudes de la collectivité en matière de santé et sécurité au travail en diffusant les annonces-choc les plus controversées jamais vues dans notre province. (Vous pouvez voir une image tirée de l'une de ces annonces sur la page couverture du présent rapport. L'annonce en question se trouve sur le site www.prevenez-les.ca.) Le marketing social continue de jouer un rôle important, au moment où la CSPAAT s'efforce de sensibiliser la population, de modifier les attitudes et d'encourager chaque Ontarienne et Ontarien à prendre la responsabilité de rendre son lieu de travail plus sécuritaire. Les ambassadeurs de la sécurité parrainés par la CSPAAT répandent eux aussi le message de prévention en visitant les lieux de travail et les écoles secondaires et en participant aux conférences et colloques. Les sondages démontrent que ces campagnes contribuent véritablement à modifier les attitudes et les comportements.

En 2007, alors que la CSPAAT en est à la deuxième année de son plan quinquennal, rien ne lui importe plus que de rester en contact avec les intervenants. Elle s'est engagée à obtenir la participation des représentants des travailleurs, des employeurs, des fournisseurs de soins de santé et du gouvernement et à les tenir au courant.

Au moment où nous intégrons les principes de gestion modernes à la culture de la CSPAAT et que nos relations de travail participatives avec les intervenants et nos partenaires se développent, nous sommes remplis d'enthousiasme à l'idée de profiter des possibilités que l'avenir nous réserve. Nous considérons aussi avec fierté les projets que notre personnel, nos dirigeants et notre conseil d'administration ont réalisés l'an dernier.

La CSPAAT a fait beaucoup de progrès, mais nous devons continuer à nous améliorer et à bâtir sur les assises que nous avons jetées. Nous devons nous efforcer de réaliser notre vision et d'atteindre notre objectif ultime : l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles en Ontario. Pour continuer à apporter des améliorations et relever les défis qui se présentent, nous avons besoin de l'appui de tous les Ontariennes et Ontariens. Ils nous l'accordent de plus en plus. En collaborant constamment au régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail, nous nous rapprochons du jour où notre vision deviendra réalité.

Jill Hutcheon

La présidente-directrice générale de la CSPAAT
Jill Hutcheon

Conseil d'administration

Mike Archambault
Membre
Du 1er novembre 2006
au 31 octobre 2009

Kenneth Deane
Membre
Du 18 mai 2005
au 17 mai 2008

Patrick Dillon
Membre
Du 17 juillet 1996
au 16 juillet 2007

Loretta Henderson
Membre
Du 14 octobre 2004
au 13 octobre 2007

Jill Hutcheon
Présidente
Du 14 octobre 2004
au 23 janvier 2009

Jim O'Neil
Membre
Du 14 octobre 2004
au 13 octobre 2007

▲ Les membres du conseil d'administration de la CSPAAT possèdent une gamme variée de compétences et de connaissances qui sont le reflet de leurs expériences au sein d'un grand nombre de secteurs d'industrie ou d'activité.

Steve Mahoney
Président du conseil
Du 17 mai 2006
au 17 mai 2009

Marlene McGrath
Membre
Du 14 octobre 2004
au 13 octobre 2007

Comités du conseil d'administration

Le **comité de vérification et des finances** donne des conseils sur les pratiques financières, les autres pratiques de présentation de l'information et les mesures de contrôle interne.

Le **comité de santé et sécurité** fournit des avis en matière de politique de santé et sécurité au travail et d'objectifs de rendement ainsi que de critères d'évaluation.

Le **comité des ressources humaines et de la rémunération** fournit des conseils sur la santé et sécurité des employés de la CSPAAT et la fonction des ressources humaines.

Le **comité de régie interne et des politiques** fournit des conseils sur les questions de régie interne et de politique.

Le **comité des placements** fournit des conseils à l'égard de la politique de placement, surveille le rendement des placements et examine le rendement des gestionnaires de placements ainsi que leur conformité aux lois et règlements applicables et à leur mandat respectif.

La CSPAAT remercie les membres du conseil pour leur travail en 2006. Les membres du conseil représentent la fonction publique, les travailleurs, les employeurs et le secteur de la santé. Ils ont tous d'impressionnants antécédents ainsi qu'une qualité remarquable : ils reconnaissent que la nomination à un conseil d'administration public est une marque de confiance qui doit être prise très au sérieux.

En 2006, des changements très importants se sont produits au conseil d'administration de la CSPAAT. Nous remercions en particulier Chris Griffin et Mark Smith pour leurs contributions et leur leadership.

Après huit années de service dévoué, Chris Griffin a terminé son mandat au sein du conseil d'administration en juillet 2006. Sa contribution au conseil d'administration de la CSPAAT, surtout au comité de santé et sécurité et au comité des ressources humaines, est vraiment remarquable. Mark Smith était un membre important du conseil d'administration de la CSPAAT depuis 2004. La CSPAAT le remercie pour sa contribution stratégique et organisationnelle au cours des deux dernières années.

Une année de réalisations

Plan quinquennal : Aller de l'avant (2006-2010)

Le plan quinquennal de la CSPAAT présente l'orientation stratégique de notre organisme ainsi que ses principales priorités. Le plan énonce l'engagement et la vision de la CSPAAT ainsi que ses cinq principes fondamentaux, c'est-à-dire les priorités organisationnelles qui guident la CSPAAT vers son but ultime : l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles.

Au début de 2006, le plan quinquennal a été dévoilé aux cadres et au personnel de la CSPAAT ainsi qu'aux partenaires et intervenants du régime. Une mise à jour du plan a été effectuée en juin 2006, qui ne comportait que de légères modifications. Des changements plus importants sont prévus par suite de l'élaboration de la stratégie de prévention et de retour au travail en 2007.

En 2006, la CSPAAT a réalisé des progrès importants à l'égard de chacune de ses cinq priorités organisationnelles : la santé et la sécurité, le retour au travail, l'excellence du service, la viabilité financière et l'excellence organisationnelle. Pour plus de renseignements sur les initiatives présentées ci-dessous, veuillez consulter le site Web de la CSPAAT.

Santé et sécurité

La CSPAAT, en collaboration avec le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario (CSSTO), a élaboré les *Lignes directrices de prévention des TMS pour l'Ontario* et continue de les mettre en œuvre. La CSPAAT collabore également avec les intervenants du régime à la conception d'un programme d'accréditation de lieux de travail sécuritaires.

Retour au travail

La CSPAAT continue d'élaborer un modèle intégré de gestion de cas visant à améliorer les résultats de retour au travail. Elle termine également l'élaboration d'une stratégie complète de retour au travail et de réintégration au marché du travail qui sera intégrée aux stratégies de soins de santé et de prévention de la CSPAAT.

Excellence du service

La CSPAAT continue de maintenir des taux de satisfaction élevés dans les lieux de travail de l'Ontario en fournissant un service excellent, efficace et rapide. Les résultats du dernier sondage Ipsos-Reid sur la satisfaction de la clientèle révèlent des degrés de satisfaction de plus de 70 %.

Viabilité financière

La CSPAAT continue de mettre en œuvre son cadre de provisionnement, qui établit une approche planifiée et rigoureuse visant l'élimination de la dette non provisionnée. Les frais administratifs ont aussi été réduits compte tenu des objectifs de trois ans établis en 2004.

Excellence organisationnelle

La CSPAAT continue d'élaborer et de mettre en œuvre des pratiques de gestion moderne, notamment en créant un nouveau cadre de gestion de l'information et de mesure du rendement.

Lancement du site Web restructuré

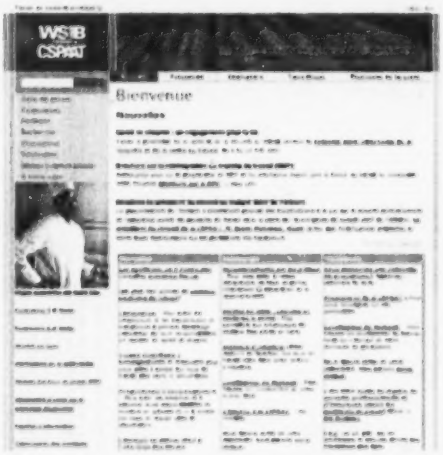
▲ Le contenu du site Web de la CSPAAT est géré par **Catherine Starr** (à gauche), coordonnatrice technique, et **Allison Powley**, webmestre, du Service de l'édition et des services en ligne.

En 2006, la CSPAAT a effectué une restructuration majeure de son site Web, le dotant d'une nouvelle apparence et de quelques nouvelles caractéristiques pratiques pour les travailleurs et les employeurs. La navigation est plus facile, et le contenu est accessible grâce aux technologies d'assistance, comme les lecteurs-écrans, les agrandisseurs d'écran et les logiciels parlants.

Le site Web restructuré offre une section Réseau communautaire, que les usagers peuvent utiliser pour partager des renseignements sur les activités et les sujets d'actualité. Le site offre aussi la section Salle de presse, qui fournit un accès rapide aux nouvelles et communiqués de presse ainsi qu'aux publications et aux renseignements sur les activités de la CSPAAT. Nous prévoyons accroître l'accessibilité de notre site en nous fondant sur le guide international *Directives pour l'accessibilité aux contenus Web*.

Chaque année, environ 1,5 million de personnes visitent le site Web de la CSPAAT. Chaque mois, la CSPAAT reçoit plus de 650 courriels concernant le contenu de son site Web. Depuis le lancement du service en ligne Calculez et déclarez la prime, vers la fin de 2005, son usage a augmenté au point de dépasser nos attentes. En 2006, plus de 13 000 employeurs ont utilisé ce service en ligne de la CSPAAT.

Au cours des années à venir, la CSPAAT ajoutera à son site Web d'autres services en ligne. Le développement continu du site Web demeure une composante clé de notre stratégie de prestation de services. Les nouveaux services offriront la possibilité d'un lien entre le régime de la CSPAAT et les systèmes de gestion des ressources humaines des employeurs en vue du transfert électronique des renseignements du formulaire 7, *Avis de lésion ou de maladie (employeur)*. La CSPAAT prévoit offrir plus tard des formulaires à remplir sur le Web que les employeurs et les travailleurs pourront utiliser pour soumettre des données à la CSPAAT en ligne.



La réalisation d'une campagne de sensibilisation réussie

▲ Le président du conseil de la CSPAAT, **l'honorable Steven W. Mahoney, C.P.** (à gauche), a joué un rôle important dans la campagne de sensibilisation de 2006, s'adressant à plusieurs groupes dans toute la province.

La CSPAAT a pour mandat de prévenir les lésions et maladies professionnelles. Pour le remplir, elle suit une stratégie visant à sensibiliser la population aux dangers au travail, à modifier les attitudes de la collectivité et à éliminer les lésions, les maladies et les décès dans les lieux de travail de l'Ontario.

Depuis 1999, la CSPAAT effectue des campagnes de publicité pour faire de la santé et la sécurité au travail une préoccupation plus importante au sein de la collectivité. Notre but est de provoquer le même changement dans les attitudes et les comportements que celui survenu en Ontario concernant l'alcool au volant.

Nos annonces sont diffusées dans les journaux, à la radio et à la télévision. Les sondages démontrent que nos campagnes ont réussi à sensibiliser la population et que les attitudes changent lentement. En 2006, notre but était de livrer un message auquel personne ne pouvait rester indifférent. Nous voulions que la santé et la sécurité soient un sujet de discussion à la pause-café, dans les lieux de travail de l'Ontario. Notre but était de forcer les gens à prendre des mesures dans leur vie professionnelle pour améliorer leurs santé et sécurité et celles de leurs compagnons de travail.

Pour la campagne de base de 2006, la CSPAAT a eu recours à l'agence de publicité DraftFCB pour créer une campagne de publicité télévisée qui serait assez frappante pour capter et retenir l'attention d'un public adulte amateur d'émissions comme *24* et *Perdus*. L'idée de DraftFCB était de donner aux victimes de décès au travail une voix qui soit à la fois surprenante et émouvante.

Trois des annonces télévisées présentaient de façon explicite des lésions mortelles survenues au travail et leurs conséquences physiques sur les victimes. Nous avons eu recours aux talents d'un concepteur canadien d'effets spéciaux très doué et à des cascadeurs pour montrer que des situations horribles peuvent facilement survenir dans des lieux de travail familiers.

Nous sommes allés plus loin en donnant la parole aux victimes mortes, qui livrent le message : « les accidents, ça n'existe pas. » Le téléspectateur doit alors conclure qu'il est possible d'éviter toutes les lésions et maladies et tous les décès professionnels.

▶ **Gordon Smith**, concepteur d'effets spéciaux (à gauche), prépare **Hayley Andoff**, actrice, pour une scène qui montre explicitement une lésion grave survenue au travail. Des situations comme celles montrées dans les annonces de la CSPAAT surviennent chaque jour dans les lieux de travail de l'Ontario.

◀ **Patrick Garrow**, acteur, maquillé en travailleur électrocuté. Dans l'annonce, il se lève de son cercueil pour livrer le message : « Les accidents, ça n'existe pas. »

▶ **Guy Shelmerdine**, co-directeur de l'équipe de tournage (en t-shirt jaune), prépare son équipe à recréer une scène de lésion grave survenue au travail.

Recherche

Programme de subvention de recherche : Solutions pour des lieux de travail en évolution

Le fructueux programme de subvention de recherche de la CSPAAT, Solutions pour des lieux de travail en évolution, a pour but de financer des recherches qui bénéficieront aux travailleurs et employeurs des lieux de travail de l'Ontario.

Le Conseil consultatif sur la recherche (CCR) est composé de représentants des employeurs et des travailleurs, de chercheurs, de membres des associations de santé et sécurité au travail, du ministère du Travail, de l'Institut de recherche sur le travail et la santé et de la CSPAAT. Le CCR lance des demandes de propositions et soumet au conseil d'administration de la CSPAAT des recommandations de subventions.

▲ **Tony Culyer**, président, Conseil consultatif sur la recherche

De nouveaux projets ont été financés en 2006 pour atteindre cet objectif. D'autres études ont pris fin, et leurs résultats peuvent maintenant être transmis aux utilisateurs de travaux de recherche et, finalement, aux lieux de travail de toute la province. La CSPAAT a financé 22 nouveaux projets de recherche, accordant un total de près de 2,4 millions de dollars. Ces nouveaux projets financés comprennent l'étude des lésions reliées au travail chez les travailleurs immigrants et l'étude de la transmission aérienne du virus de la grippe dans les établissements de santé. Neuf projets de recherche financés par la CSPAAT ont pris fin en 2006. L'un d'entre eux était une étude des lésions au bas du dos, et un autre portait sur les lésions associées à l'utilisation d'équipement mobile de grande dimension.

Vous pouvez obtenir plus de précisions sur tous les projets de recherche financés et terminés dans la section Recherche du site Web de la CSPAAT.

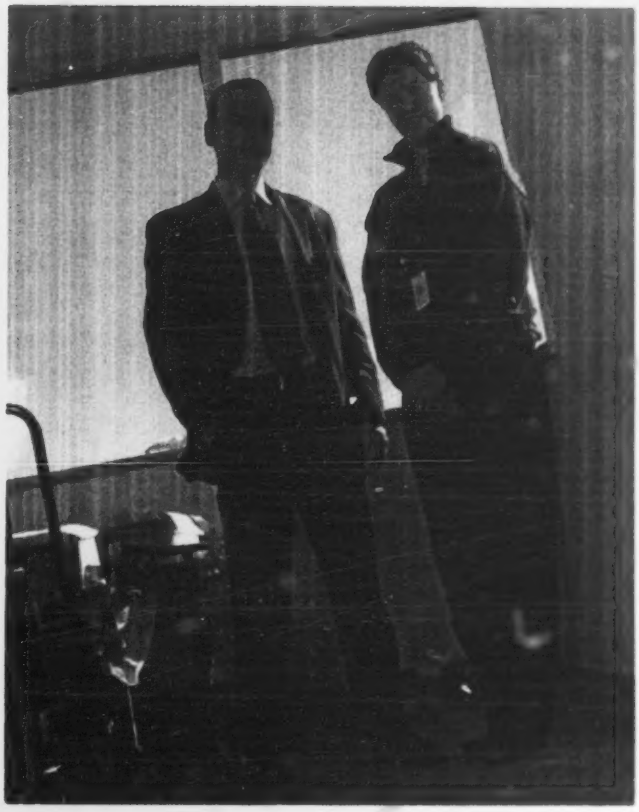
Centres d'expertise en recherche

En 2006, la CSPAAT a continué de développer son initiative fructueuse des centres d'expertise en recherche. Cette initiative a produit de précieux résultats de recherche qui amélioreront la santé et la sécurité dans les lieux de travail de l'Ontario. Elle augmente également la capacité des chercheurs d'élaborer des propositions de recherche innovatrices qui bénéficieront aux travailleurs et employeurs de l'Ontario.

En 2006, le Centre of Research Expertise in Improved Disability Outcomes (CREIDO) a été ajouté aux deux centres existants lancés en 2004: le Centre of Research Expertise in the Prevention of Musculoskeletal Disorders (CRE-MSD) et le Centre of Research Expertise in Occupational Diseases (CRE-OD).

Le CREIDO étudie tous les aspects des pratiques de gestion de retour au travail. Les pratiques étudiées portent notamment sur le traitement et la réadaptation, l'organisation et la conception du travail, les politiques et les pratiques d'assurance contre les accidents du travail et d'autres facteurs pouvant favoriser ou freiner le retour au travail rapide et sécuritaire. Le financement principal de ce centre est fourni conjointement par la CSPAAT et l'University Health Network Rehabilitation Solutions. Le CREIDO recevra deux millions de dollars de la CSPAAT pendant cinq ans.

Ce centre est dirigé par D[r] David Cassidy, directeur de la recherche à l'University Health Network Rehabilitation Solutions, et se trouve à l'hôpital Toronto Western, à Toronto.



◀ **Dr David Cassidy** emploie des chercheurs principaux qui travaillent à temps plein et à temps partiel à l'étude des pratiques de gestion de retour au travail. Vicki Kristman est l'une des chercheuses à temps plein du Centre. Mme Kristman est une épidémiologiste spécialisée dans l'étude des données administratives sur les douleurs au cou et les commotions cérébrales en milieu de travail.

Le Centre réunit des chercheurs spécialisés dans des disciplines physiques et psychologiques qui jouent un rôle important dans l'étude du retour au travail.

Au cours des années à venir, le CREIDO élaborera des moyens et des tests visant à aider les travailleurs atteints de lésions musculo-squelettiques à retourner au travail de la façon la plus rapide et sécuritaire possible. Il procédera en cernant les personnes à risque et en élaborant des interventions précoces, ce qui permettra de prévenir la douleur chronique et l'invalidité. Il créera et mettra à l'épreuve des interventions pouvant aider les personnes atteintes de douleur chronique et d'invalidité à surmonter ces obstacles et à obtenir un emploi sécuritaire et viable.

Tout comme les autres centres d'expertise en recherche, le CREIDO atteindra ses objectifs en augmentant la capacité de recherche de l'Ontario. Pour ce faire, il attirera des chercheurs reconnus et nouveaux et formera des professionnels très qualifiés au niveau du baccalauréat, de la maîtrise et du doctorat. Il augmentera les interactions entre les chercheurs et les intervenants (travailleurs, employeurs et professionnels de la santé et de la sécurité) et favorisera la création de produits fondés sur la recherche pouvant servir aux travailleurs blessés de toute la province.

Vous pouvez trouver plus de renseignements sur le CREIDO, le CRE-MSD et le CRE-OD dans la section Recherche du site Web de la CSPAAT.

Institut de recherche sur le travail et la santé

L'Institut de recherche sur le travail et la santé, organisme financé par la CSPAAT, est consacré à la recherche et au partenariat visant la prévention des troubles musculo-squelettiques reliés au travail en Ontario. L'initiative de revue de la recherche en prévention de l'Institut a fourni des preuves très utiles dans ce domaine. L'Institut a aussi collaboré avec le Conseil de la santé et de la sécurité au travail de l'Ontario à l'élaboration des *Lignes directrices de prévention des TMS pour l'Ontario*, et les scientifiques de l'Institut ont mené une évaluation des répercussions des lésions musculo-squelettiques des aidantes et aidants naturels sur le système des soins de longue durée en Ontario.

En 2004, la CSPAAT a demandé à l'Institut d'effectuer une revue systématique de la documentation sur les stratégies de retour au travail efficaces. Les résultats de cette revue ont guidé l'élaboration des politiques de la CSPAAT. En 2006, afin de faire connaître les résultats de la recherche, l'Institut a collaboré avec la CSPAAT à l'élaboration de *Seven Principles for Successful Return to Work* (Sept principes pour un retour au travail réussi), offert sur le site Web de l'Institut, www.iwh.on.ca.

Implication communautaire multilingue

Nous veillons à ce que tous les travailleurs et employeurs puissent obtenir les renseignements dont ils ont besoin sur leurs droits et responsabilités et sur les prestations et services de la CSPAAT auxquels ils ont droit.

La CSPAAT fournit toute une gamme de services à la clientèle pour veiller à ce que les travailleurs et les employeurs immigrants aient accès au régime d'indemnisation des travailleurs et à ses prestations, produits et services dans leur langue. Les dix principales langues sont, selon la demande : le cantonais, le mandarin, le punjabi, le portugais, l'espagnol, le vietnamien, le tamoul, l'italien, le russe et le turc.

Les 27 membres du personnel de la Direction des services multilingues et de l'implication communautaire utilisent plusieurs méthodes pour atteindre les Ontariennes et Ontariens qui sont souvent négligés dans les communications destinées au grand public. Il s'agit notamment de personnes qui ne parlent ni l'anglais ni le français, qui sont nouvellement arrivées au Canada ou qui ont des besoins particuliers.

Voici certains des services que nous fournissons :

- traduction et interprétation en près de 60 langues;
- service à la clientèle personnalisé sans rendez-vous en plusieurs langues au Centre d'information de la CSPAAT;
- équipement ou adaptations répondant à des besoins particuliers;
- conseils et renseignements généraux sur la CSPAAT en plusieurs langues à une ligne téléphonique sans frais : 1-800-465-5606 (appareil de télécommunication pour sourds : 1-800-387-0050);
- publications de la CSPAAT offertes en différents formats et en plusieurs langues;
- contenu multilingue sur le site Web de la CSPAAT;
- implication communautaire dans les principales collectivités, lors des festivités marquant le Nouvel An chinois, de cours d'anglais langue seconde ou d'activités dans les centres d'achats, les salons-expositions, les bibliothèques, les centres communautaires, etc.

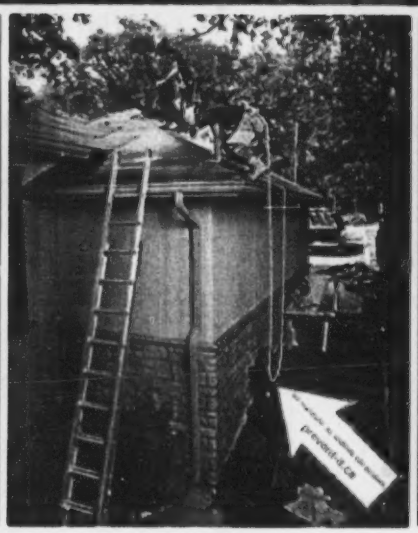
En 2006, la CSPAAT et la Canadian Ethnic Media Association (CEMA) ont parrainé une journée éducative au cours de laquelle des discussions ont eu lieu sur des partenariats avec des médias multilingues. Grâce à ces partenariats, la CSPAAT peut fournir des renseignements et accroître les connaissances des collectivités multilingues en matière de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail. Lors de cette journée éducative, la CSPAAT a établi une relation positive avec les médias multilingues en plus de créer des partenariats qui aideront la CSPAAT à cerner les nouvelles préoccupations qui surgissent dans les collectivités multilingues.

En 2006, la CSPAAT a également commencé à collaborer avec les bibliothèques dans diverses collectivités ontariennes hors de la région de Toronto pour que les renseignements de la CSPAAT y soient offerts, en tenant compte de leurs profils ethniques particuliers.

La CSPAAT continuera d'élaborer ses programmes d'implication communautaire multilingue au cours des prochaines années. Notre objectif est de communiquer nos messages sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail à tous les travailleurs et employeurs de l'Ontario, peu importe leur langue ou leur localité.

▶ **Lucy Qiu**, représentante du service à la clientèle, Becky Lo, spécialiste des services multilingues, et Frank Chan, représentant du service à la clientèle, au kiosque de la CSPAAT, lors du Festival lunaire du Nouvel An chinois en 2006, à Toronto.

▼ En 2006, nous avons produit une plus grande partie du matériel de la campagne de sensibilisation de la CSPAAT dans des langues autres que le français et l'anglais. Ce matériel a été présenté et diffusé à plusieurs endroits et par divers médias, ce qui a permis d'augmenter la portée des messages de la campagne de sensibilisation de la CSPAAT sur la santé et la sécurité au travail.



Rapport de gestion de 2006

Rédigé par la direction, le rapport de gestion constitue un compte rendu qui porte sur des questions clés qui ont un effet sur la situation financière actuelle et future et sur les résultats des activités de la CSPAAT pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006. Le lecteur est invité à lire la section qui suit conjointement avec les états financiers vérifiés et les notes y afférentes qui ont été préparés conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada.

Les déclarations prospectives contenues dans ce rapport de gestion représentent les attentes, les estimations et les projections de la direction concernant les événements futurs, fondées sur les renseignements actuellement disponibles. Certains risques et incertitudes sont difficiles à prédire. Par conséquent, les résultats réels futurs peuvent différer de ceux exprimés dans ces déclarations prospectives. La CSPAAT examine régulièrement les risques d'entreprise dans le cadre d'une gestion de risque judicieuse et effectue, au besoin, des rajustements à mi-chemin.

Activités de la CSPAAT

La CSPAAT est une société constituée chargée de l'application de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (Ontario). Elle administre le régime d'assurance contre les accidents du travail sans égard à la responsabilité pour les employeurs de la province et leurs travailleurs et gère le réseau d'éducation et de formation en sécurité au travail de l'Ontario.

La CSPAAT est financée entièrement par les primes des employeurs et ne reçoit aucun financement du gouvernement de l'Ontario. Elle maintient une caisse d'assurance pour respecter ses obligations futures en ce qui a trait aux demandes de prestations en cours. Les rendements de placements provenant de la caisse d'assurance font partie intégrante du financement global des prestations de la CSPAAT. Le financement sert à couvrir les coûts d'exploitation intégraux du régime, notamment les associations de santé et sécurité, le Centre de santé et de sécurité des travailleurs et des travailleuses et les Centres de santé des travailleurs (ses) de l'Ontario. Elle est tenue de rembourser au gouvernement de l'Ontario tous les frais engagés pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Elle finance le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Bureau des conseillers des travailleurs, le Bureau des conseillers du patronat et la Commission des pratiques équitables.

Faits saillants

En 2006, la CSPAAT a mis en oeuvre certaines initiatives, conformément à la direction stratégique établie dans son plan quinquennal. Parmi celles-ci, il y a lieu de mentionner l'augmentation des revenus et la rentabilité. La CSPAAT a continué de mettre l'accent sur l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience afin de renforcer la viabilité financière du régime.

En 2006, la CSPAAT a constaté un excédent de 142 millions de dollars des dépenses par rapport aux revenus, comparativement à un excédent de 494 millions de dollars des dépenses par rapport aux revenus pour l'exercice terminé le 31 décembre 2005, soit une diminution de 352 millions de dollars. Le résultat amélioré est en grande partie attribuable à un revenu de placement plus élevé en raison de gains nets réalisés sur la vente de titres de participation dans le cadre d'une restructuration du portefeuille de placements. Cette restructuration a amélioré la diversification géographique des placements de la CSPAAT.

Le solide rendement des placements, en particulier au deuxième semestre de 2006, s'est également traduit par un cumul des autres éléments du résultat étendu de 655 millions de dollars. Ce rendement, une fois combiné avec l'excédent de 142 millions de dollars des dépenses par rapport aux revenus,

a réduit la dette non provisionnée de 513 millions de dollars laquelle s'établit à 5 997 millions de dollars du 31 décembre 2006 comparativement à 6 510 millions de dollars à la fin de 2005. Par conséquent, le ratio de provisionnement s'est amélioré et s'établit à 73,2 % au 31 décembre 2006 par rapport à 69,1 % au 31 décembre 2005.

Le revenu provenant des primes a augmenté et s'établit à 3 385 millions de dollars à la fin de décembre 2006 comparativement à 3 190 millions de dollars en 2005. Cette augmentation de 195 millions de dollars est en grande partie attribuable à l'augmentation de la masse salariale assurable et à l'augmentation du taux de prime moyen. En 2006, le taux de prime moyen s'établissait à 2,26 $ par tranche de 100 $ de gains assurables, soit une augmentation de sept cents par rapport au taux de prime moyen de 2,19 $ en 2005.

En 2006, le total des dépenses a connu une augmentation de 322 millions de dollars pour s'établir à 4 828 millions de dollars. L'augmentation de 293 millions de dollars des coûts d'indemnisation est le principal facteur ayant contribué à l'augmentation du total des dépenses. En 2006, les coûts d'indemnisation payés et la dette au titre de l'indemnisation future ont augmenté. Les coûts d'indemnisation payés au titre de prestations pour perte de gains, soins de santé et réintégration au marché du travail ont augmenté tandis que les paiements relatifs à l'indemnisation pour invalidité de courte et de longue durée pour les demandes de prestations présentées avant le 1er janvier 1998 ont diminué. L'augmentation des coûts d'indemnisation est en grande partie attribuable aux dossiers d'indemnisation de plus de 12 mois qui se poursuivent plus longtemps que prévu, à l'indexation des prestations et aux changements dans l'utilisation des services. La dette au titre de l'indemnisation future a augmenté de 1 050 millions de dollars, ce qui reflète les modifications apportées aux hypothèses et aux méthodes actuarielles et la croissance du nombre de dossiers d'indemnisation.

En 2006, la Commission a fait des efforts soutenus pour limiter les frais administratifs contrôlables en tentant de maintenir les mêmes niveaux de financement qu'en 2004 sans compromettre la prestation des services. Cependant, les frais administratifs et les autres frais, avant le rajustement pour les frais administratifs liés aux demandes de prestations, ont augmenté de 522 millions de dollars comparativement à 494 millions de dollars à la fin de 2005. Cette situation est attribuable aux augmentations des frais administratifs non contrôlables, ce qui reflète en grande partie un taux d'actualisation plus faible qui a considérablement fait augmenter les frais relatifs aux prestations de retraite et aux avantages postérieurs au départ à la retraite.

Bon nombre des initiatives en cours à la CSPAAT s'échelonneront sur plusieurs années et continueront d'avoir un effet sur celle-ci tout au long de 2007. La CSPAAT continuera d'élaborer des solutions innovatrices en matière de prévention, de retour au travail et de soins de santé tout en tentant continuellement de relever des défis en vue d'améliorer l'efficacité et l'efficience de ses activités. Les économies produites par ces initiatives se réaliseront sur une période de plusieurs années.

Stratégie de provisionnement

Un peu plus des deux tiers des entreprises de l'Ontario qui emploient des travailleurs (y compris les travailleurs qui sont des parents et des sous-traitants) doivent s'inscrire auprès de la CSPAAT afin de fournir une protection d'assurance contre les accidents du travail à tous leurs travailleurs. Les employeurs tenus de s'inscrire auprès de la CSPAAT sont désignés en tant qu'« employeurs de l'annexe 1 ». Les employeurs des secteurs d'activité qui ne sont pas tenus de s'inscrire auprès de la CSPAAT peuvent quand même assurer leurs travailleurs auprès de la CSPAAT. Il s'agit des banques, des compagnies de fiducie et d'assurance, des réalisateurs de logiciels et des agences de voyage. À la fin de 2006, plus de 225 000 employeurs de l'annexe 1 étaient inscrits en bonne et due forme auprès de la CSPAAT.

La CSPAAT est tenue par la loi de maintenir une caisse d'assurance d'un montant qui doit suffire à acquitter tous les coûts actuels et futurs (coûts d'indemnisation) pour les lésions survenant durant l'année en cours et celles survenues durant les années antérieures. Étant donné la longue durée de certaines demandes de prestations, ces coûts d'indemnisation peuvent être payables durant l'année de la lésion et pendant plusieurs autres années.

Pour maintenir la caisse d'assurance à un niveau suffisant pour financer tous les coûts futurs, la CSPAAT travaille continuellement à l'amélioration de sa viabilité financière, ce qui constitue un principe fondamental de son plan quinquennal. L'objectif global de ce principe est d'assurer la viabilité financière du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail pour les générations futures de travailleurs et d'employeurs. L'objectif d'entreprise de la CSPAAT est d'acquitter la dette non provisionnée actuelle (la différence entre le total de l'actif et le total du passif) d'ici 2014. En 2005, pour atteindre cet objectif, la CSPAAT a établi un cadre de provisionnement pour les employeurs de l'annexe 1. Le cadre de provisionnement se veut un processus prudent et responsable sur le plan fiscal qui permet l'établissement de taux de primes stables et prévisibles pour les employeurs tout en assurant la sécurité financière à long terme du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail de la province.

La stratégie de provisionnement aborde la gestion financière selon une méthode disciplinée laquelle caractérise sa démarche pour acquitter la dette non provisionnée. En 2007, la CSPAAT

- continuera d'atteindre les objectifs de sa stratégie de provisionnement,
- apportera d'autres changements au portefeuille de placements pour maximiser les rendements des placements selon des limites de risque acceptables,
- continuera de traiter de la question de l'économie souterraine au moyen d'initiatives conjointes et de poursuivre le partenariat existant avec l'Agence du revenu du Canada,
- continuera d'être à la recherche d'améliorations en matière de rentabilité et d'efficacité et de les mettre en application,
- continuera d'être à la recherche d'initiatives en matière de lieux de travail plus sains et plus sécuritaires, de retour au travail rapide et sécuritaire et de soins de santé de qualité dispensés au bon moment et de les mettre en application. Ces initiatives contribueront à sauver des vies, à prévenir des lésions et des maladies et à réduire les coûts des demandes de prestations en cours et futures.

La CSPAAT gère également les dossiers d'indemnisation des employeurs de l'annexe 2. Aux termes de la *Loi*, les employeurs de l'annexe 2 appartiennent à une catégorie d'activité distincte de celle des employeurs mentionnés à l'annexe 1. La distinction fondamentale est que les employeurs de l'annexe 1 sont assurés en vertu d'un régime de responsabilité collective tandis que les employeurs de l'annexe 2 sont autoassurés, c'est-à-dire qu'ils sont individuellement responsables du coût intégral des demandes d'indemnisation déposées par leurs travailleurs. À la fin de 2006, plus de 700 employeurs de l'annexe 2 étaient inscrits en bonne et due forme auprès de la CSPAAT. Les employeurs de l'annexe 2 comprennent les entreprises suivantes :

- des entreprises financées par les fonds publics provenant des gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux;
- des entreprises constituées par une loi de la province, mais qui s'autofinancent;

- un certain nombre d'entreprises qui sont des entreprises privées mais de régie fédérale, telles les compagnies de téléphone, les entreprises de transport aérien, les sociétés de transport maritime et les compagnies de chemin de fer.

Pour protéger l'intégrité financière du régime d'assurance, la CSPAAT demande à la plupart des employeurs de l'annexe 2 i assurance qu'ils seront en mesure de provisionner tous les montants qui sont exigibles ou pourraient le devenir à l'avenir. La nouvelle politique opérationnelle 12-01-05, *Exigence en matière de garantie pour les employeurs de l'annexe 2* précise que les employeurs de l'annexe 2 doivent fournir une garantie. Cette politique, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2007, sert à officialiser la pratique en cours depuis 2000 et elle peut être visualisée sur le site Web de la CSPAAT.

Stratégie de placement

La stratégie de placement de la CSPAAT est intégrée aux principes du cadre de provisionnement et à un principe fondamental de son plan quinquennal : la viabilité financière.

La responsabilité fiduciaire ultime incombe au conseil d'administration de la CSPAAT. Le conseil élabore des politiques, nomme des mandataires et des comités, désigne des employés pour appliquer des mesures et surveille les activités. Le comité sur les placements, qui rend compte au conseil d'administration, recommande des politiques, nomme des mandataires et surveille le rendement et la conformité.

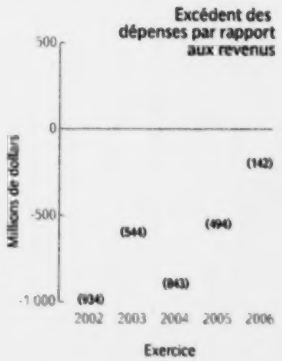
La structure de gouvernance est officialisée et mise à jour annuellement dans l'énoncé des politiques et des procédures de placement, approuvé par le conseil d'administration. L'énoncé des politiques et des procédures de placement définit les placements admissibles qui sont appropriés par rapport aux besoins et objectifs de la caisse d'assurance, compte tenu de la nature des dettes, des obligations de la CSPAAT et des caractéristiques de rendement et de risque de diverses possibilités d'investissement. La gestion des placements de la caisse a été confiée à une équipe externe, composée d'organismes de gestion des placements indépendants.

La CSPAAT investit selon une perspective à long terme en vue d'atteindre la pleine capitalisation. La plus grande partie du portefeuille de placements est maintenue pour respecter les obligations futures de paiement qui s'étendent sur plusieurs années. Les fluctuations à court terme des marchés mondiaux des capitaux pourraient produire d'importantes variations des rendements des placements d'une année à l'autre, tandis que les politiques et pratiques de placement de la CSPAAT ont été conçues pour tenir compte du caractère à plus long terme de ses engagements financiers.

La CSPAAT a établi un portefeuille d'actifs cible dans le but de maximiser les rendements à long terme ajustés au risque. Au moins une fois par année, elle évalue la pertinence de la composition du portefeuille d'actifs afin de déterminer si le rendement des placements peut être amélioré ou si le risque peut être réduit.

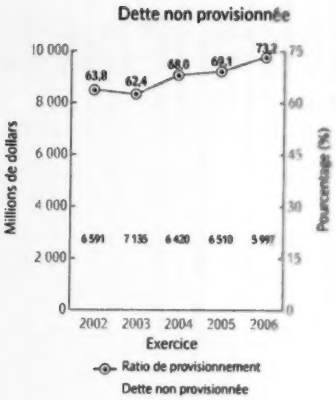
Excédent des dépenses par rapport aux revenus

Les résultats de la CSPAAT se sont améliorés grâce à son plan quinquennal et aux initiatives continues que la CSPAAT a prises pour traiter des importantes tensions continues sur les coûts et les revenus. En 2006, la CSPAAT a enregistré un excédent de 142 millions de dollars des dépenses par rapport aux revenus, soit une amélioration de 352 millions de dollars rapport à l'insuffisance de 494 millions de dollars des revenus en 2005. Cette amélioration reflète le revenu de placements qui a augmenté de 479 millions de dollars pour s'établir à 1 298 millions de dollars en 2006 alors



qu'il s'établissait à 819 millions de dollars en 2005. Les gains nets provenant de la vente de titres de participation ont été réalisés à l'occasion de la restructuration du portefeuille de placements.

Dette non provisionnée

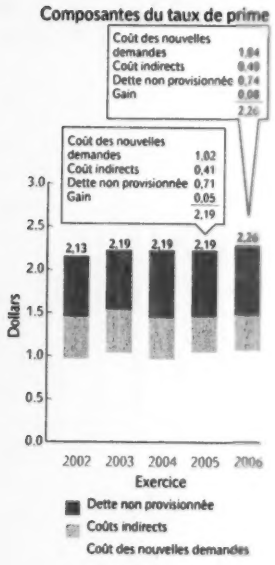


Au 31 décembre 2006, la dette non provisionnée a diminué de 513 millions de dollars pour s'établir à 5 997 millions de dollars comparativement à 6 510 millions de dollars au 31 décembre 2005. Il s'agit de la première diminution importante au cours des cinq dernières années, ce qui constitue un virage en ce qui a trait à la dette non provisionnée. (La diminution enregistrée en 2004 découle de la mise en application de la nouvelle méthode comptable qui évalue les placements à la juste valeur). Au cours des dernières années, il y a eu d'importantes tensions sur les coûts et les revenus auxquelles le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail a du faire face, notamment, la baisse des activités du marché des fonds d'investissement, les coûts de soins de santé à la hausse et la persistance de coûts d'indemnisation plus élevés attribuables en partie aux dossiers d'indemnisation qui demeurent actifs pendant une période plus longue. Des initiatives sont en cours pour réduire ces tensions, et ces dernières commenceraient à se stabiliser.

À la fin de 2006, le ratio de provisionnement (le rapport entre l'actif et le passif), en l'occurrence l'une des mesures utilisées par la CSPAAT pour suivre ses progrès relativement au paiement de la dette non provisionnée, s'est amélioré de 4,1 % pour s'établir à 73,2 % comparativement à 69,1 % au 31 décembre 2005.

La diminution de la dette non provisionnée reflète l'amélioration des gains non réalisés sur les placements comptabilisés dans le cumul des autres éléments du résultat étendu. Les autres éléments du résultat étendu de la CSPAAT représentent les plus-values non réalisées sur les portefeuilles de placements susceptibles de vente à la date du bilan. L'évaluation de ces placements fournit un aperçu de la situation financière au 31 décembre 2006. Les fluctuations des marchés des capitaux pourraient produire d'importantes variations des éléments du résultat étendu d'un exercice à l'autre. Les gains non réalisés survenus durant l'exercice sont de 1 569 millions de dollars et sont partiellement contrebalancés par un reclassement de 914 millions de dollars des gains réalisés sur la vente de titres de participation et constatés dans les résultats d'exploitation.

Revenu provenant des primes *Annexe 1 (régime de responsabilité collective)*



Les primes que versent les employeurs servent à couvrir le coût total des demandes de prestations de l'exercice en cours, y compris les coûts futurs d'administration de ces demandes et les coûts indirects. Une partie du taux de prime des employeurs de l'annexe 1 sert à payer progressivement la dette non provisionnée de la CSPAAT. La CSPAAT établit les taux de prime selon des principes d'assurance et répartit les employeurs en catégories et groupes de taux en fonction de la similarité de leurs activités commerciales et des risques de lésion associés.

En 2006, le taux de prime moyen s'établissait à 2,26 $ par tranche de 100 $ de gains assurables, soit une augmentation de sept cents par rapport au taux de prime moyen de 2,19 $ de 2005. En 2006, la CSPAAT a pris la décision d'augmenter le taux de prime moyen après un examen minutieux de son cadre de provisionnement, de la conjoncture économique et des observations des groupes d'employeurs et de travailleurs. Il s'agit d'une augmentation de sept cents par rapport au taux moyen de 2005. C'est seulement la deuxième fois en 10 ans que la CSPAAT augmente le taux de prime moyen.

La CSPAAT s'est engagée à travailler avec les employeurs et les travailleurs pour s'assurer que le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail réponde à leurs besoins et soit viable financièrement. La décision du conseil d'administration de la CSPAAT de garder le taux de prime moyen de 2007 au même niveau qu'en 2006, c'est-à-dire à 2,26 $ par tranche de 100 $ de gains

assurables, a été prise après une analyse financière prudente et des discussions avec les employeurs, les travailleuses et les travailleurs et leurs représentants.

La décision de maintenir le taux de prime moyen présume que d'importants progrès continueront de se produire en matière de santé et sécurité au travail dans les lieux de travail de l'Ontario et que des résultats positifs seront enregistrés en matière de retour au travail des travailleurs blessés.

En 2006, le revenu total provenant des primes s'est établi à 3 385 millions de dollars, soit une augmentation de 195 millions de dollars ou de 6,1 % par rapport à celui de 2005 qui s'établissait à 3 190 millions de dollars. La masse salariale assurable totale s'est établie à 140 912 millions de dollars en 2006, soit une augmentation de 5 047 millions de dollars par rapport à celle de 135 865 millions de dollars en 2005. La plupart des secteurs ont connu une augmentation de la masse salariale, ceux qui ont le plus contribué à la croissance étant les secteurs de la santé, de la fabrication et des services. L'augmentation du revenu provenant des primes est également attribuable à l'augmentation du taux de prime moyen.

Revenu provenant des primes pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005	Augmentation/ (diminution)	
Annexe 1 (régime de responsabilité collective)				
Primes évaluées	2 158 $	2 061 $	97 $	5 %
Rabais nets de la tarification par incidence	(114)	(124)	10	8
Intérêts et pénalités, moins les créances irrécouvrables	24	25	(1)	(4)
Annexe 1 primes courantes	**2 068**	**1 962**	**106**	**5**
Remboursements de l'annexe 2 (autoassurés)	317	294	23	8
Primes totales au cours de l'exercice	**2 385**	**2 256**	**129**	**6**
Primes pour la dette non provisionnée	1 000	934	66	7
Revenu total provenant des primes	**3 385 $**	**3 190 $**	**195 $**	**6 %**

En 2006, les rabais nets de la tarification par incidence ont diminué de 10 millions de dollars comparativement à 2005. Le 1er janvier 2006, certains changements ont été apportés à la nouvelle méthode expérimentale de tarification par incidence ("NMETI") afin d'améliorer l'équité en harmonisant davantage les encouragements avec les résultats en matière de santé et sécurité et de retour au travail et en augmentant la responsabilisation des lieux de travail ayant des résultats médiocres.

Pour traiter de la question de l'économie souterraine de l'Ontario, la CSPAAT a conclu une entente sur l'échange de renseignements avec l'Agence du revenu du Canada (ARC). Dans le cadre de cette entente, la CSPAAT s'est associée à l'ARC pour déceler les employeurs qui devraient être inscrits auprès de la CSPAAT et s'assurer qu'ils déclarent la masse salariale exacte. Cette entente a porté fruit puisqu'il y a eu amélioration en matière de respect des exigences d'inscription et de déclaration de la masse salariale. Cette initiative avec l'ARC prend de l'ampleur depuis son approbation officielle en janvier 2004. Elle a donné lieu à un revenu additionnel provenant des primes de 6,8 millions de dollars en 2006 et un total de 32,3 millions de dollars a été perçu depuis le début de cette initiative en 2004. Un autre projet comportant une association avec l'ARC est actuellement à l'étude. La

CSPAAT examine la possibilité de s'associer à deux partenaires pour échanger des renseignements supplémentaires. Il s'agit de l'ARC et de Développement social Canada.

En 2007, on prévoit que le revenu provenant des primes augmentera. L'augmentation sera en grande partie attribuable à la hausse de l'emploi et des salaires. On prévoit que la base d'emploi de la CSPAAT augmentera de 0,8 % et que la croissance des salaires en Ontario sera de 2,9 %. Par conséquent, on prévoit que la masse salariale augmentera.

La CSPAAT poursuivra en 2007 diverses initiatives visant à réaliser d'autres améliorations. En 2007, la CSPAAT terminera l'examen du programme Groupes de sécurité et la mise en œuvre des améliorations prévues à ce programme. La conception et la mise à l'essai d'un programme d'accréditation mèneront à l'élaboration d'autres façons d'inciter les employeurs à favoriser la santé et la sécurité. Les modifications au programme de tarification par incidence CAD-7 annoncées en 2005 entreront en vigueur comme prévu en 2007.

Annexe 2 (employeurs autoassurés)

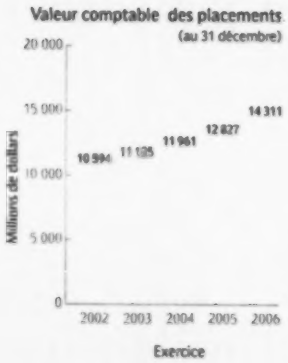
En 2006, le revenu provenant des employeurs de l'annexe 2 s'élève à 317 millions de dollars, soit une augmentation de 23 millions de dollars par rapport à celui de 2005 qui était de 294 millions de dollars. Les remboursements effectués par les employeurs de l'annexe 2 comprennent les coûts d'indemnisations et les frais administratifs connexes. L'augmentation est attribuable aux remboursements plus élevés des coûts d'indemnisation, plus précisément aux prestations pour perte de gains et aux prestations de survivant, attribuables en partie aux prestations pour maladies professionnelles accordées aux prestataires qui sont des pompiers de l'annexe 2 .

Placements

Les placements de la CSPAAT sont maintenus dans une caisse d'assurance afin d'acquitter les paiements d'indemnisation futurs faits aux travailleurs blessés. La caisse d'assurance est diversifiée et comprend trois principales catégories d'actif : valeurs mobilières à revenu fixe cotées, titres de participation cotés et titres de sociétés immobilières fermées.

En 2006, le revenu de placements a été de 1 298 millions de dollars, soit une augmentation de 479 millions de dollars, par rapport à celui de 819 millions de dollars en 2005. La plus grande partie de cette augmentation est attribuable aux gains réalisés sur les placements lors de la restructuration du portefeuille de placement.

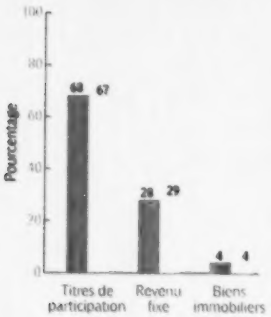
Au cours de l'exercice 2006, l'économie canadienne a progressé bien que les disparités régionales et sectorielles continuent de créer un profil économique hétérogène. Les secteurs de l'énergie, des matériaux et des services ont contribué à l'augmentation globale de l'emploi à des niveaux qu'on n'avait pas vu depuis des décennies, tandis que l'emploi dans le secteur de la fabrication continue de chuter.



Les marchés des titres de participation mondiaux se sont redressés fortement au cours du quatrième trimestre et ont porté les rendements de l'année à 20 % en dollars canadiens, ce qui est plus élevé que prévu. À l'échelle régionale, les marchés des titres de participation américains ont contribué à ce redressement mondial en produisant un rendement de 15 % pour l'année. Les marchés des titres de participation internationaux ont continué de dépasser ceux des États-Unis pour la troisième année de suite, et ont terminé 2006 avec un rendement annuel de 26 %. Les investisseurs étaient plus optimistes au quatrième trimestre puisque les cours du pétrole avaient glissé des sommets atteints et certains signes laissaient présager que le pire du ralentissement du marché de l'habitation était passé. Du côté des titres de participation canadiens, pour la quatrième

année de suite, l'indice composé S&P/TSX a enregistré des gains à deux chiffres, soit de 17 %, ce qui n'a pas été vu depuis la fin des années 70. En 2006, les variations du cours des monnaies étrangères par rapport à celles du dollar canadien ont eu plus de répercussions sur les rendements des titres de participation internationaux que sur les rendements des titres de participation américains. Le dollar canadien a connu une légère hausse de 0,4 % par rapport au dollar américain. Cependant, il a chuté de 7,5 % comparativement aux monnaies étrangères, ce qui a amélioré les rendements des investissements non couverts en dollars canadiens.

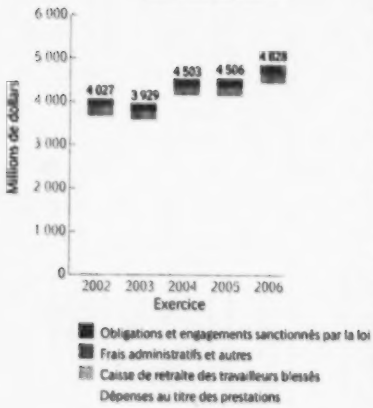
Composition de l'actif



La caisse d'assurance a terminé l'exercice à la valeur comptable de 14 311 millions de dollars, après le virement d'une somme de 480 millions de dollars destinée à provisionner les paiements d'indemnisation faits aux travailleurs blessés. La juste valeur à la clôture a augmenté de 1 484 millions de dollars par rapport à la valeur comptable de 12 827 $ millions de dollars qu'elle avait atteinte en 2005.

Pour l'année civile 2006, la caisse d'assurance a enregistré un rendement de 16,2 %, résultat supérieur au repère de 15 %, en grande partie en raison du rendement des titres de participation canadiens, américains et mondiaux qui est supérieur à leurs repères. Pour la période de cinq ans terminée le 31 décembre 2006, la caisse d'assurance a enregistré un rendement annualisé de 8,1 %, ce qui est bien supérieur au repère de 6,7 %. Pour la période de dix ans terminée le 31 décembre 2006, la caisse d'assurance a enregistré un rendement annualisé de 8,6 %, comparativement au repère de 6,9 %, et à notre rendement cible à long terme de 7 %.

Total des dépenses



En décembre 2006, le conseil d'administration de la CSPAAT a réaffirmé que la proportion des titres de participation de la caisse d'assurance s'établissait à 65 %. La proportion des obligations et des titres de sociétés immobilières fermées s'établissait respectivement à 30 % et à 5 %.

Pour 2007, les prévisions au niveau des marchés sont modestes en raison des incertitudes économiques. La résolution de ces incertitudes dépend de la gravité et de l'effet à l'échelle mondiale du ralentissement aux États-Unis. Plusieurs prévisionnistes sont d'avis qu'un atterrissage en douceur est le scénario le plus probable, bien que ces prédictions n'incluent pas les effets de perturbations géopolitiques imprévues.

Dépenses

Le total des dépenses de la CSPAAT comprend les montants des coûts d'indemnisation mis en réserve pour la caisse pour perte de revenu de retraite, les frais administratifs et autres frais et les obligations et engagements sanctionnés par la loi. En 2006, le total des dépenses a été de l'ordre de 4 828 millions de dollars, soit une augmentation de 322 millions de dollars, par rapport aux 4 506 millions de dollars en 2005. Cette augmentation est attribuable en grande partie aux augmentations des coûts d'indemnisation de l'ordre de 293 millions de dollars. La dette au titre de l'indemnisation future représente 210 millions de dollars de cette augmentation. De ce montant, 73 millions de dollars proviennent des paiements d'indemnisation majorés et 10 millions de dollars proviennent des frais administratifs plus élevés liés aux demandes de prestations.

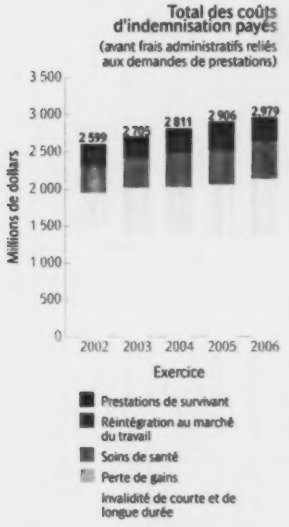
Coûts d'indemnisation

Les coûts d'indemnisation sont composés des coûts d'indemnisation payés, qui représentent les paiements versés aux travailleurs blessés ou malades durant l'exercice, y compris l'évolution de la dette au titre de l'indemnisation future. L'évolution de la dette au titre de l'indemnisation future consiste en un rajustement de la dette au titre de l'indemnisation future, déterminé selon des calculs actuariels, afin de tenir compte du coût futur estimatif des demandes de prestations en cours et de celles des années précédentes.

Conformément aux lois pertinentes, la CSPAAT fournit des prestations pour perte de gains, des indemnités pour perte non financière découlant de déficiences permanentes, des prestations de soins de santé, de l'aide pour faciliter le retour au travail et des prestations de survivant en cas de décès.

En 2006, les coûts d'indemnisation ont augmenté de 293 millions de dollars pour s'établir à 4 330 millions de dollars comparativement à 4 037 millions de dollars en 2005. Cette augmentation est attribuable en grande partie à l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future de l'ordre de 210 millions de dollars, ce qui reflète les modifications apportées aux hypothèses et aux méthodes actuarielles de même que la croissance du nombre de dossiers d'indemnisation. Les sections qui suivent et la note 8 fournissent d'autres précisions sur les coûts d'indemnisation.

Coûts d'indemnisation payés



Les coûts d'indemnisation payés aux travailleurs en 2006 se sont élevés à 2 979 millions de dollars, soit une augmentation de 73 millions de dollars, comparativement à 2 906 millions de dollars en 2005. Les coûts d'indemnisation payés au titre de prestations pour perte de gains, de soins de santé et de réintégration au marché du travail ont augmenté en 2006. Ces paiements majorés sont partiellement compensés par les paiements relatifs à l'indemnisation pour invalidité de courte et de longue durée qui sont moins élevés. Les coûts d'indemnisation payés au titre de l'invalidité de longue et de courte durée proviennent d'anciens dossiers d'indemnisation d'avant 1990 et d'avant le Projet de loi 99.

Les coûts d'indemnisation payés au titre de prestations pour perte de gains ont augmenté de 83 millions de dollars pour s'établir à 807 millions de dollars comparativement à 724 millions de dollars en 2005. Cette augmentation de 11,5 % est attribuable à la persistance des dossiers de plus de 12 mois, à la croissance naturelle des demandes de prestations immobilisées tous les ans et à l'indexation. Le nombre de dossiers d'indemnisation de moins d'un an a baissé en raison de la baisse du taux d'invalidité de longue durée, ce qui contribue à réduire l'augmentation globale. Par conséquent, le coût moyen par demande de prestations est plus élevé et le nombre de demandes de prestations pour perte de gains en raison d'invalidité de longue durée a augmenté.

Les coûts d'indemnisation payés au titre de la réintégration au marché du travail se sont élevés à 248 millions de dollars, soit une augmentation de 17 millions de dollars par rapport à 231 millions de dollars en 2005. Cette augmentation est en grande partie attribuable aux paiements de soutien. Ces paiements sont saisis dans les prestations pour perte de gains. Par conséquent, les gains plus élevés et l'indexation ont également eu un effet sur les coûts d'indemnisation payés au titre de la réintégration au marché du travail. Les coûts payés au titre des fournisseurs externes ont augmenté en raison de changements dans les types de services utilisés.

Les coûts payés au titre des soins de santé, de l'ordre de 459 millions de dollars en 2005, ont augmenté de 35 millions de dollars en 2006 pour s'établir à 494 millions de dollars. Il y a eu augmentation des coûts de soins de santé et ralentissement du taux de croissance. L'augmentation est attribuable aux effets combinés de l'augmentation du nombre de demandes de prestations, du coût des services et du nombre de services par demande de prestations. En 2006, il y a donc eu augmentation du coût moyen des soins de santé par demande de prestations. L'émergence de nouvelles pharmacothérapies plus coûteuses, les progrès technologiques et le matériel médical plus onéreux sont les principaux inducteurs de coût. Les coûts des soins de santé comprennent les paiements au ministère de la Santé et des Soins de longue durée pour les services fournis par les médecins de même que les paiements des frais d'hospitalisation. De nouvelles initiatives, comme l'analyse des soins de santé et la rationalisation de l'accès aux services de soins de santé, ont été mises sur pied par la CSPAAT. Ces initiatives, destinées à fournir aux travailleurs blessés des services

améliorés et plus efficaces en matière de soins de santé, ont également eu des répercussions sur les coûts de soins de santé.

Les coûts d'indemnisation payés au titre de l'invalidité de longue et de courte durée pour les dossiers d'indemnisation d'avant le 1er janvier 1998 ont considérablement diminué pour s'établir à 1 262 millions de dollars en 2006 par rapport à 1 330 millions de dollars en 2005. Comme par les années antérieures, cette diminution reflète les réductions naturelles et les fermetures de dossiers d'indemnisation d'avant le 1er janvier 1990. L'augmentation des coûts recouvrables auprès de tiers attribuable aux indemnités accordées dans le cadre d'une entente juridique a également contribué à la diminution des coûts au titre de l'invalidité de longue et de courte durée.

En 2007, on prévoit que le total des coûts d'indemnisation payés augmenteront d'environ 5 %. Ils augmenteront principalement au titre des prestations pour perte de gains, de la réintégration au marché du travail et des soins de santé. On prévoit que les coûts d'indemnisation pour les demandes de prestations d'invalidité de longue et de courte durée provenant d'anciens dossiers d'indemnisation continueront de diminuer en raison de la fermeture de dossiers d'indemnisation et du faible nombre de nouvelles indemnités accordées à cet égard.

On prévoit que les coûts liés aux soins de santé continueront d'augmenter, mais il y a des signes qui indiquent qu'ils augmentent à un rythme plus lent. On prévoit que les nouvelles initiatives en matière de soins de santé, notamment les nouvelles cliniques spécialisées, les programmes de soins et les mises à jour des frais, feront augmenter les coûts. On prévoit aussi que le coût des médicaments augmentera en 2007. Les principaux inducteurs de cette augmentation sont la croissance constante des coûts d'ordonnance et l'augmentation des taux d'utilisation des services. L'approche adoptée par la CSPAAT en matière de soins de santé vise la qualité et la rapidité des soins de santé dispensés selon un modèle rentable, viable et bien géré. La stratégie de soins de santé de la CSPAAT contribuera à atténuer les pressions financières sur le régime tout en mettant l'accent sur l'amélioration continue, la responsabilisation accrue et les résultats manifestes.

Évolution de la dette au titre de l'indemnisation future

La dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT est une provision, déterminée selon des calculs actuariels, constituée pour couvrir tous les coûts d'indemnisation futurs reliés aux demandes de prestations qui ont été faites le 31 décembre 2006 ou avant cette date. Au 31 décembre 2006, cette dette s'élevait à 20 300 millions de dollars, en hausse de 1 050 millions de dollars par rapport à sa valeur au 31 décembre 2005, qui s'établissait alors à 19 250 millions de dollars.

La modification des hypothèses et méthodes actuarielles représente 500 millions de dollars de cette augmentation de 1 050 millions de dollars. L'augmentation est attribuable aux modifications des hypothèses et méthodes actuarielles relatives aux prestations pour perte de gains qui constatent que la durée de certains dossiers d'indemnisation est plus longue que prévu, à l'amélioration de l'hypothèse relative à la distribution de l'indexation des prestations futures selon la méthode relative au nombre de dossiers d'indemnisation et leur coût et à l'utilisation d'une méthode de groupe pour évaluer les demandes de prestations au titre de perte de gains d'après l'année de lésion en cours.

Par ailleurs, la dette au titre de l'indemnisation future a augmenté en raison de la croissance des nouvelles demandes de prestations et des augmentations des paiements d'indemnisation qui ont été plus importantes que les réductions naturelles de la dette au titre de l'indemnisation future et les fermetures de dossiers d'indemnisation plus anciens. La fluctuation du nombre de demandes de prestations et l'élaboration d'autres dispositions, qui représentent 550 millions de dollars de l'augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future comprennent les éléments suivants :

- une augmentation de 516 millions de dollars attribuable à la croissance nette du nombre de demandes de prestations pour perte de gains;
- une augmentation de 263 millions de dollars de la dette au titre de l'indemnisation future reliée aux soins de santé est attribuable à la majoration des prestations et à l'utilisation accrue des soins de santé, y compris une provision de 93 millions de dollars reliée aux paiements rétroactifs et futurs des allocations pour soins personnels accordés aux travailleurs blessés qui n'avaient pas obtenu l'admissibilité antérieurement;
- une provision de 96 millions de dollars attribuable aux réductions anticipées du taux d'imposition du revenu des particuliers, ce qui a des répercussions sur les gains moyens nets des travailleurs blessés;
- une augmentation de 26 millions de dollars attribuable à la croissance nette du nombre de demandes de pension de survivant;
- une augmentation de 10 millions de dollars attribuable à la croissance nette des frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations;
- une diminution de 263 millions de dollars attribuable aux réductions naturelles et à la cessation des versements de pensions et des suppléments aux travailleurs blessés avant 1990;
- une diminution de 105 millions de dollars attribuable aux réductions naturelles et à la cessation des versements d'indemnités pour perte économique future et des suppléments qui y sont reliés, des prestations temporaires et des prestations de réadaptation;
- une augmentation de 7 millions de dollars attribuable à d'autres changements.

L'augmentation globale de 1 050 millions de dollars de la dette au titre de l'indemnisation future est de 210 millions de dollars de plus que l'augmentation de 840 millions de dollars en 2005 et elle est attribuable en grande partie à ce qui suit :

- une augmentation de 121 millions de dollars attribuable aux modifications de l'hypothèse et de la méthode actuarielles à l'égard des demandes de prestations pour perte de gains;
- une provision de 93 millions de dollars pour les paiements au titre de l'allocation pour soins personnels;
- une provision majorée de 63 millions de dollars pour les changements apportés aux taux d'imposition sur le revenu des particuliers;
- une diminution de 67 millions de dollars de la croissance nette du nombre de demandes de prestations.

Frais administratifs et autres frais

En 2006, les frais administratifs et autres frais ont été de 522 millions de dollars, comparativement à 494 millions de dollars pour la même période en 2005. Ils sont composés des coûts d'évaluation et d'administration des demandes de prestations et d'autres frais administratifs. Les autres frais administratifs comprennent les coûts de prévention, des services financiers, des ressources humaines et d'autres projets spéciaux. Les frais d'administration liés aux demandes de prestations sont comptabilisés dans les prestations à l'état consolidé des résultats de fonctionnement. Les autres frais administratifs sont déclarés séparément dans l'état consolidé des résultats de fonctionnement (voir la note 10).

Frais administratifs et autres frais pour les exercices terminés le 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005
Frais administratifs liés aux demandes de prestations (voir la note 8)	301 $	291 $
Autres frais administratifs (voir l'état consolidé des résultats de fonctionnement)	221	203
Total des frais administratifs et autres frais (voir la note 10)	**522 $**	**494 $**

En 2005, la CSPAAT s'est fixée un objectif visant l'établissement d'un plan de trois ans dans le but de maintenir les frais administratifs contrôlables aux mêmes niveaux de financement qu'en 2004 et ce, sans nuire au service fourni aux travailleurs blessés ou aux employeurs. En 2005 et 2006, elle a atteint son objectif tout en exerçant ses activités dans un environnement caractérisé par des coûts à la hausse, par la majoration des volumes d'affaires et par la poursuite d'initiatives destinées à appuyer son plan quinquennal.

En 2006, la CSPAAT a pris certaines initiatives dans le but d'améliorer l'efficacité des opérations et d'augmenter la productivité. En voici quelques exemples :

- réorganisation de plusieurs divisions, c'est-à-dire la consolidation et l'intégration des tâches afin d'améliorer l'efficacité et de favoriser une meilleure utilisation des ressources;
- mise en application de l'impartition stratégique afin de réduire les coûts de l'équipement de communication vocale et de transmission des données, des fournitures nécessaires aux soins de santé et au déplacement pour les travailleurs blessés de même que les coûts des autres fournitures et services;
- meilleure utilisation de la base de connaissances des employés afin de réduire les frais de conseil;
- mise en pratique de dispositifs multifonctionnels et élaboration d'une stratégie de stockage afin de réduire les coûts de l'équipement et de l'entretien.

La CSPAAT a continué de mettre l'accent sur des initiatives qui lui permettent d'accroître sa productivité par rapport aux coûts contrôlables. Bien que les coûts contrôlables de la CSPAAT soient demeurés relativement stables, les coûts non contrôlables ont augmenté en 2006. Parmi les coûts non contrôlables de la CSAAT, mentionnons les charges sociales qui sont sensibles aux taux d'intérêt et les charges d'amortissement.

Les frais administratifs et autres frais, avant que les frais administratifs liés aux demandes de prestations soient constatés dans les coûts d'indemnisation, ont augmenté de 28 millions de dollars ou de 5,7 % par rapport à ceux de la même période en 2005. En 2006, les salaires sont demeurés relativement stables comparativement à 2005; l'escalade des salaires et les exigences de travail majorées ont été compensées par l'amélioration de la productivité et de l'efficacité. Les augmentations de coût sont attribuables à ce qui suit :

- Les charges sociales ont augmenté de 31 millions de dollars ou de 49,2 % par rapport à 2005 en raison du taux d'actualisation plus faible (5,4 % en 2006 comparativement à 6,25 % en 2005) utilisé pour déterminer les frais des régimes de pension et des régimes d'avantages postérieurs au départ à la retraite en 2006. Comme le font d'autres organismes, la CSPAAT fonde ce taux sur le rendement des obligations de sociétés après avoir tenu compte de la durée intégrale des éléments de passif de ses régimes. On ne peut prédire avec certitude les rendements des obligations de sociétés. Ce taux a chuté au cours des dernières années, ce qui a fait augmenter les charges sociales.

- Augmentation des frais d'occupation concernant le loyer et les coûts de réparation des installations. Ces augmentations ont été partiellement compensées par le rabais sur un impôt foncier unique reçu en rapport avec l'établissement du centre de Downsview et le bureau régional de Hamilton.

Les frais administratifs majorés et les autres frais ont été compensés par ce qui suit :

- diminution des frais des lignes de communication vocale et de transmission des données attribuable à des initiatives axées sur l'achat concurrentiel en 2006;
- réductions additionnelles réalisées dans les frais des services professionnels externes, les frais de déplacement, des fournitures et des services. Ces diminutions font plus que contrebalancer les redevances d'utilisation des logiciels et les frais liés aux campagnes de marketing social sur la prévention;
- la charge d'amortissement diminue au fur et à mesure que les coûts de développement des systèmes engagés au cours des années antérieures sont amortis. On prévoit que les coûts actuels du projet de système seront amortis après 2006.

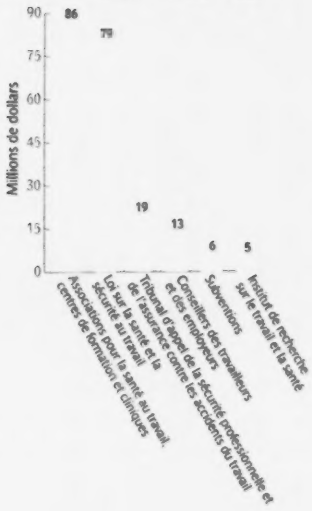
En 2004, une vérification indépendante de certains aspects des activités de la CSPAAT a été effectuée à la demande du gouvernement provincial. Elle a donné lieu à des recommandations visant le renforcement des structures et processus administratifs, financiers, de placement et de gouvernance. Depuis la publication du rapport il y a plus de deux ans, la CSPAAT s'est engagée à donner suite à chaque recommandation indiquée dans le rapport de vérification. Suite à la publication du rapport de suivi de vérification d'octobre 2006, le ministre du Travail a mentionné que la CSPAAT a fait des progrès considérables sur le plan de l'amélioration de sa gestion administrative et financière. La vérification de suivi a fait ressortir les points suivants :

- La CSPAAT a évalué et établi des mesures contrôlables pour traiter chaque recommandation mentionnée dans le rapport de vérification de 2004 et elle a élaboré un plan de réponse à la vérification qui correspond aux huit principaux secteurs clés de gestion moderne;
- des progrès considérables ont été réalisés en matière de processus budgétaire et de surveillance des résultats de fonctionnement;
- des améliorations ont été apportées en matière de surveillance des pratiques de placement;
- des pratiques de contrôle modernes ont été mises en application.

Ces améliorations indiquent que d'importants progrès ont été réalisés en matière de stabilité et d'efficacité à la CSPAAT. Ces améliorations permettront à la CSPAAT d'incorporer d'autres exigences découlant du Projet de loi 158. Le Projet de Loi 158, *Loi de 2006 modifiant des lois ayant trait à la fonction publique de l'Ontario*, qui devrait être adopté en 2007, préconise des normes élevées d'intégrité à l'intention des fonctionnaires, tout en leur fournissant les importantes protections dont ils ont besoin pour maintenir les services de haute qualité qu'ils dispensent aux Ontariens.

Pour ce qui est de 2007, la CSPAAT s'engage à poursuivre la mise en application d'initiatives visant des améliorations.

Répartition des obligations et engagements sanctionnés par la loi



Obligations et engagements sanctionnés par la loi

La CSPAAT est légalement tenue de financer l'administration des divers organismes comme les associations de santé et sécurité, le Bureau des conseillers des travailleurs, le Bureau des conseillers du patronat, le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents

du travail ainsi que les programmes relevant de l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Les obligations et engagements sanctionnés par la loi ont augmenté de 8 millions de dollars en 2006 pour s'établir à 208 millions de dollars, par rapport à 200 millions de dollars en 2005. La plus grande partie de cette augmentation (7 millions de dollars) est liée à l'augmentation des frais engagés pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, ce qui reflète les efforts déployés pour cibler les lieux de travail à risque élevé de l'Ontario qui pourraient être contraints à améliorer leurs résultats en matière de santé et sécurité.

Aperçu pour 2007

Dans le budget 2007 de l'Ontario, le gouvernement propose un certain nombre d'améliorations visant les prestations payables aux travailleurs blessés aux termes de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* qui, si elles sont adoptées par la l'assemblée législative, seraient payées à même la caisse d'assurance et auraient une incidence sur les coûts d'indemnisation en 2007 et au cours des années ultérieures.

Les modifications proposées, si elles sont adoptées, permettraient à la CSPAAT

- d'améliorer les prestations des travailleurs blessés qui reçoivent des prestations qui sont partiellement indexées de l'inflation. Les prestations seraient majorées de 2,5 % le 1er juillet 2007 et le 1er janvier de 2008 et 2009;
- d'avoir plus de flexibilité pour examiner et déterminer les prestations pour perte de gains des travailleurs blessés une fois que les prestations sont immobilisées au 72e mois;
- de fonder les gains sur les gains que le travailleur tirerait vraisemblablement d'un emploi approprié et disponible;
- d'augmenter le seuil en dessous duquel une somme forfaitaire au lieu de versements mensuels de prestations de retraite est versée, c'est-à-dire de le faire passer de 1 166,41 $ à 3 000,00 $.

Si elles sont adoptées par l'assemblée législative, les modifications proposées entreraient en vigueur le 1er juillet 2007. Elles auraient une incidence sur les coûts d'indemnisation de la CSPAAT. Les répercussions estimatives sur les coûts d'indemnisation futurs seraient de l'ordre de 700 à 750 millions de dollars et seraient comptabilisés en 2007. Ces estimations des coûts d'indemnisation futurs sont fondées sur les renseignements disponibles au 23 mars 2007.

En 2007, la CSPAAT poursuivra la mise en application de son plan quinquennal qui s'est révélé un réel succès. Les principaux projets comportent plusieurs étapes, depuis la planification et l'élaboration jusqu'aux phases de mise en oeuvre. Ils comprennent la stratégie de soins de santé, les innovations en matière de retour au travail et le programme intégré de gestion de cas et de comptes.

La CSPAAT continuera d'améliorer sa situation financière en traitant les tensions sur les coûts et sur les revenus, en améliorant sa viabilité financière et en réduisant la dette non provisionnée. Certaines initiatives déjà en place contribueront à augmenter les revenus, à maximiser le rendement des placements en fonction de limites de risque acceptables et à améliorer l'efficacité et l'efficience. Au cours de l'exercice 2007, la CSPAAT mettra à profit les résultats financiers positifs de 2006 au fur et à mesure qu'elle s'achemine vers la réalisation de sa vision : l'élimination de toutes les lésions et maladies professionnelles.

Responsabilité à l'égard de l'information financière

Les états financiers ci-joints ont été dressés par la direction conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, appliqués d'une manière uniforme. Ces états financiers incluent des montants fondés sur les estimations et les jugements les plus probables de la direction. Toute information financière présentée ailleurs dans le rapport annuel concorde avec celle qui paraît dans les états financiers.

La direction est responsable de l'intégrité des états financiers et a mis en place des systèmes de contrôle interne pour obtenir un degré raisonnable de certitude que l'actif est adéquatement comptabilisé et protégé contre les risques de perte. Le conseil d'administration a constitué un comité de vérification et des finances pour veiller à ce que la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent. Le comité de vérification et des finances rencontre périodiquement la direction et les vérificateurs internes et externes pour s'assurer qu'ils assument leurs responsabilités comme il se doit en ce qui a trait à la présentation des états financiers, aux éléments d'information à fournir et aux recommandations sur le contrôle interne.

La Direction de la vérification interne procède à des vérifications pour s'assurer que les contrôles, pratiques et méthodes internes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) sont appropriés et uniformes.

Rôle de l'actuaire

En ce qui a trait à la préparation des états financiers, l'actuaire prépare une évaluation, y compris la sélection des hypothèses appropriées, de la dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT à la date du bilan. En ce qui concerne la préparation des états financiers, l'actuaire détermine l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future et fournit une opinion au conseil d'administration sur la pertinence de la dette au titre de l'indemnisation future constatée par la direction de la CSPAAT à la date du bilan. La formulation d'une telle opinion nécessite notamment un examen de la suffisance et de la fiabilité des données ainsi qu'un examen du processus d'évaluation utilisé par la direction. Il incombe à l'actuaire indépendant de déterminer si les hypothèses et les méthodes utilisées dans l'évaluation de la dette au titre de l'indemnisation future sont conformes aux pratiques actuarielles reconnues, aux lois pertinentes et aux directives et règlements qui y sont associés. Lorsqu'il procède à l'examen de la dette au titre de l'indemnisation future qu'a déterminée la direction, qui est de par sa nature même intrinsèquement variable, l'actuaire pose des hypothèses concernant les taux de mortalité et d'intérêt futurs, les frais, les tendances connexes ainsi que les autres éventualités, en tenant compte des circonstances propres à la CSPAAT. Il va de soi que la dette au titre de l'indemnisation future n'évoluera pas exactement comme prévu et pourrait, en fait, fluctuer considérablement par rapport aux prévisions. De plus, les prévisions ne comportent aucune provision pour les nouvelles catégories de demandes de prestations qui ne sont pas suffisamment prises en compte dans la base de données relative aux demandes de prestations. Le rapport de l'actuaire décrit l'étendue de l'examen et expose l'opinion à cet égard.

Rôle des vérificateurs externes

Les vérificateurs externes, KPMG s.r.l./S.E.N.C.R.L. sous la direction du vérificateur provincial, ont effectué une vérification indépendante et objective des états financiers de la CSPAAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Lorsqu'ils effectuent leur vérification, les vérificateurs externes se servent du travail effectué par l'actuaire indépendant et de son rapport portant sur la dette au titre de l'indemnisation future de la CSPAAT. Les vérificateurs externes ont un accès complet et sans restriction au conseil d'administration et au comité de vérification et des finances pour discuter de questions de vérification et d'information financière et des constatations connexes. Le rapport des vérificateurs externes expose l'étendue de leur vérification, de même que leur opinion sur les états financiers de la CSPAAT.

Jill Hutcheon,
Présidente-directrice générale

Malen Ng,
Chef des finances

Le 23 mars 2007

Rapport des vérificateurs

À la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, au ministre du Travail et au vérificateur provincial

Conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, qui prescrit que les comptes de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) soient vérifiés par le vérificateur provincial ou sous sa direction par un vérificateur nommé par le lieutenant-gouverneur en conseil à cette fin, nous avons vérifié le bilan consolidé de la CSPAAT au 31 décembre 2006, et les états consolidés des résultats de fonctionnement, de l'évolution de la dette non provisionnée, du résultat étendu (perte) et des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la CSPAAT. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en nous fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers consolidés donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la CSPAAT au 31 décembre 2006 ainsi que des résultats de son fonctionnement et des flux de sa trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

KPMG LLP

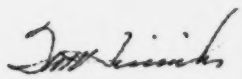
Comptables agréés
Toronto, Canada

Le 23 mars 2007

Opinion de l'actuaire

J'ai évalué la dette au titre de l'indemnisation future de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario pour son bilan consolidé au 31 décembre 2006 ainsi que la variation de l'état consolidé des résultats de fonctionnement pour l'exercice terminé à cette date selon les pratiques actuarielles généralement reconnues du Canada, y compris la sélection des hypothèses et méthodes appropriées.

À mon avis, le montant de la dette au titre de l'indemnisation future représente une provision raisonnable pour couvrir toutes les obligations de la caisse d'assurance de l'annexe 1 et les états financiers consolidés donnent une image fidèle des résultats de l'évaluation.



W. Robert Hinrichs,
Fellow de l'Institut canadien des actuaires

Le 23 mars 2007

BILAN CONSOLIDÉ
au 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005
Actif		
Encaisse et quasi-espèces	161 $	53 $
Sommes à recevoir	848	764
Placements (note 3)	14 311	12 827
Caisse pour perte de revenu de retraite (note 4)	872	735
Biens, équipement et autres éléments d'actif (note 5)	206	168
	16 398 $	**14 547 $**
Passif		
Sommes à payer	679 $	592 $
Dette à long terme (note 6)	92	70
Caisse pour perte de revenu de retraite (note 4)	872	735
Régime d'avantages sociaux des employés (note 7)	452	410
Dette au titre de l'indemnisation future (note 8)	20 300	19 250
	22 395	**21 057**
Dette non provisionnée (note 9)		
Excédent cumulé des dépenses par rapport aux revenus	(8, 371)	(8 229)
Cumul des autres éléments du résultat étendu	2 374	1 719
	(5 997)	**(6 510)**
	16 398 $	**14 547 $**

Engagements et éventualités (note 12)

Au nom du conseil d'administration,

Jill Hutcheon, présidente-directrice générale

Administratrice

Administrateur

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers consolidés.

ÉTAT CONSOLIDÉ DES RÉSULTATS DE FONCTIONNEMENT

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005
Revenu brut	**4 686 $**	**4 012 $**
Activités de fonctionnement courant		
Revenus		
Primes provenant de l'excercice considéré	2 385 $	2 256 $
Placements (note 3)	1 298	819
Autre revenu	3	3
	3 686	**3 078**
Dépenses		
Coûts d'indemnisation (note 8)	4 330	4 037
Caisse pour perte de revenu de retraite (note 4)	69	66
Frais administratifs et autres frais (note 10)	221	203
Obligations et engagements sanctionnés par la loi (note 11)	208	200
	4 828	**4 506**
Excédent des dépenses par rapport aux revenus de fonctionnement courant	**(1 142)**	**(1 428)**
Primes pour dette non provisionnée	1 000	934
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	**(142 $)**	**(494 $)**

ÉTAT CONSOLIDÉ DE L'ÉVOLUTION DE LA DETTE NON PROVISIONNÉE

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005
Excédent cumulé des dépenses par rapport aux revenus		
Solde au début de l'exercice	(8 229 $)	(7 735 $)
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	(142)	(494)
Solde à la fin de l'exercice	**(8 371)**	**(8 229)**
Cumul des autres éléments du résultat étendu		
Solde au début de l'exercice	1 719	1 315
Gains non réalisés sur les placements, déduction faite des montants réalisés	655	404
Solde à la fin de l'exercice	**2 374**	**1 719**
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice	**(5 997 $)**	**(6 510 $)**

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers consolidés.

ÉTAT CONSOLIDÉ DU RÉSULTAT ÉTENDU (PERTE)

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	(142 $)	(494 $)
Autres éléments du résultat étendu		
Gains nets non réalisés sur les actifs financiers susceptibles de vente survenant au cours de l'exercice	1 569	865
Gains réalisés comptabilisés dans le revenu	(914)	(461)
Gains non réalisés sur les placements, déduction faite des montants réalisés	655	404
Résultat étendu (perte)	**513 $**	**(90 $)**

ÉTAT CONSOLIDÉ DES FLUX DE TRÉSORERIE

Pour les exercices terminés les 31 décembre

(en millions de dollars)	2006	2005
Flux de trésorerie liés aux activités de fonctionnement		
Provenance de l'encaisse :		
Primes provenant de l'exercice considéré	2 392 $	2 264 $
Primes pour dette non provisionnée	1 004	931
Revenu de placements	420	343
	3 816	3 538
Affectation de l'encaisse :		
Requérants, survivants et fournisseurs de soins	(2 977)	(2 905)
Caisse pour perte de revenu de retraite	(64)	(66)
Employés et fournisseurs de biens et de services administratifs	(532)	(465)
Obligations et engagements sanctionnés par la loi	(208)	(202)
	(3 781)	(3 638)
Rentrées de fonds nettes liées aux activités de fonctionnement	**35**	**(100)**
Flux de trésorerie liés aux activités de placement		
Vente de placements	18 168	13 560
Achat de placements	(18 095)	(13 561)
Rentrées de fonds nettes liées aux activités de placement	**73**	**(1)**
Augmentation (diminution) de l'encaisse et des quasi-espèces	**108**	**(101)**
Encaisse et quasi-espèces, au début de l'exercice	53	154
Encaisse et quasi-espèces, à la fin de l'exercice	161 $	53 $

Les notes afférentes font partie intégrante des états financiers consolidés.

Notes afférentes aux états financiers consolidés

Le 31 décembre 2006

1. Nature du fonctionnement

La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est une société constituée en vertu d'une loi adoptée par l'Assemblée législative de l'Ontario en 1914. La CSPAAT est chargée de l'application de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Elle préconise la prévention des lésions et des maladies professionnelles dans les lieux de travail de l'Ontario et verse des prestations d'assurance aux travailleurs qui ont subi une lésion survenue du fait et au cours de leur emploi ou qui ont contracté une maladie professionnelle. La CSPAAT fournit également des prestations d'assurance aux survivants des travailleurs décédés par suite d'une lésion ou d'une maladie professionnelles et facilite le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs blessés.

Les employeurs protégés par la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* sont répartis en deux groupes : les employeurs de l'annexe 1 et les employeurs de l'annexe 2. Les employeurs de l'annexe 1 sont assurés en vertu d'un régime de « responsabilité collective » et sont tenus de contribuer à la caisse d'assurance de la CSPAAT. Les employeurs de l'annexe 2 sont « autoassurés » et sont individuellement responsables des coûts intégraux des demandes de prestations de leurs travailleurs. La CSPAAT verse des prestations d'assurance aux travailleurs de l'annexe 2 pour le compte des employeurs autoassurés, et ceux-ci lui remboursent les coûts des demandes de prestations, y compris les frais administratifs et les coûts liés aux activités de prévention de la CSPAAT.

La CSPAAT veille également à l'application de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État du gouvernement fédéral*. Aux termes d'une entente conclue avec Développement des ressources humaines Canada, le gouvernement fédéral est considéré comme un employeur de l'annexe 2.

Le revenu de la CSPAAT provient des primes qu'elle perçoit auprès de tous les employeurs de l'annexe 1 qui sont couverts aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*. Elle tire également des revenus d'un portefeuille de placements diversifié qu'elle maintient pour respecter ses obligations futures en ce qui a trait aux demandes de prestations en cours. Les remboursements faits par les employeurs de l'annexe 2 contribuent également à accroître les revenus de la CSPAAT.

La CSPAAT ne reçoit ni financement ni appui financier du gouvernement. Les états financiers ont été préparés selon l'hypothèse de la continuité d'exploitation puisque la direction prévoit éliminer la dette non provisionnée sur une durée de plusieurs années et a préparé des prévisions, ce qui indique que les obligations peuvent être satisfaites au fur et à mesure qu'elles sont échues.

2. Principales conventions comptables

Les états financiers consolidés comprennent les comptes de l'annexe 1 et de l'annexe 2 de la CSPAAT et ses filiales. Ces états financiers ont été dressés conformément aux principes comptables généralement reconnus. Ces principes exigent que la direction fasse des estimations et pose des hypothèses qui ont des effets sur l'actif et le passif déclarés à la date des états financiers, ainsi que sur les revenus et les dépenses déclarés au cours de l'exercice. Il se peut que les résultats réels diffèrent de ces estimations.

Les filiales de la CSPAAT sont consolidées au coût. Les placements dans des entités où la CSPAAT exerce une influence importante sont déclarés au coût et les revenus sont déclarés selon la méthode de la mise en équivalence.

Les principales conventions comptables sont résumées ci-dessous :

Encaisse et quasi-espèces

L'encaisse et les quasi-espèces sont des fonds qui consistent en des espèces et en des instruments du marché monétaire venant initialement à échéance dans une période allant jusqu'à trois mois.

Sommes à recevoir

Les sommes à recevoir consistent en primes à recevoir des intervenants. Le solde est indiqué déduction faite de l'allocation pour créances douteuses.

Placements

Les placements sont constitués de valeurs mobilières à court terme, d'obligations et de titres de participation et sont classés comme des titres détenus à des fins de transaction ou des titres disponibles à la vente, conformément à l'intention de la direction. Les opérations de placement sont comptabilisées à la date de transaction. La CSPAAT a désigné la totalité de ses placements en tant que titres disponibles à la vente, sauf les instruments dérivés, qui sont classés en tant que titres détenus à des fins de transaction.

Les titres disponibles à la vente comprennent les titres qui peuvent être vendus en réaction aux fluctuations des taux d'intérêt, aux changements du risque de change, aux modifications des sources de financement ou par anticipation de ceux-ci, ou pour satisfaire les besoins de liquidités. Les titres disponibles à la vente sont maintenant comptabilisés à leur juste valeur estimative. Les gains et pertes réalisés sont comptabilisés sous le poste du revenu de placements dans l'exercice au cours duquel ils surviennent. Les gains et pertes non réalisés sur les titres disponibles à la vente sont comptabilisés sous le poste des autres éléments du résultat étendu jusqu'à ce qu'ils soient réalisés.

Les titres disponibles à la vente sont évalués régulièrement afin de déterminer s'il y a une moins-value durable. Les réductions de valeur qui reflètent une moins-value durable sont comptabilisées sous le poste du revenu de placements et supprimées du cumul des autres éléments du résultat étendu.

Les titres détenus à des fins de transaction, qui sont achetés pour être vendus à court terme, sont déclarés à leur juste valeur estimative. Les gains et pertes réalisés et non réalisés sont comptabilisés à titre de revenu de placements au fur et à mesure qu'ils surviennent.

La CSPAAT est partie à des opérations de change à terme qui sont désignées comme des titres détenus à des fins de transaction et comptabilisées à leur juste valeur. Les fluctuations de la juste valeur des contrats de change sont comptabilisées dans les résultats de l'exercice au cours duquel elles surviennent.

Placements immobiliers

Les placements immobiliers sont comptabilisés au coût rajusté selon une valeur qui tend vers la valeur marchande inscrite à la fin de 2003, moins la charge d'amortissement cumulé inscrite après 2003.

Avant 2004, la valeur comptable des placements immobiliers a été amortie en fonction de la valeur marchande estimative à 10 % par année. À partir de 2004, les nouveaux placements immobiliers sont d'abord inscrits au coût et la valeur comptable de tous les bâtiments est amortie sur la durée d'utilisation estimative de 40 ans selon la méthode de l'amortissement linéaire.

Juste valeur des instruments financiers

La juste valeur des placements est la valeur à la cote établie à la fin de l'exercice. Lorsque la valeur à la cote n'est pas disponible, une juste valeur estimative est établie en fonction du rendement et des valeurs de titres négociables comparables.

L'encaisse et les quasi-espèces libellées en devises sont converties en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la date du bilan.

Le coût des valeurs mobilières à court terme, des bons du Trésor et des dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an, plus le revenu tiré des intérêts courus, correspond approximativement à la juste valeur de ces instruments.

La juste valeur des obligations et des titres de participation libellés en devises est convertie en dollars canadiens au taux de change en vigueur à la date du bilan. Les placements du fonds commun sont évalués au prix unitaire fourni par le gestionnaire du fonds commun. Ce prix représente la quote-part revenant à la CSPAAT de l'actif net sous-jacent à sa juste valeur établie en fonction des cours de clôture.

Conversion des comptes établis en devises

L'actif et le passif libellés en devises sont convertis en dollars canadiens au taux de change courant à la date du bilan. Les revenus et dépenses sont convertis au taux de change en vigueur à la date de l'opération. Les gains et pertes sur change réalisés sont comptabilisés dans les résultats. Les gains et pertes sur change non réalisés sont comptabilisés sous le poste des autres éléments du résultat étendu.

Juste valeur des autres éléments d'actif et de passif financiers

La valeur comptable des sommes à recevoir et à payer correspond approximativement à leur juste valeur, étant donné qu'il s'agit d'instruments à court terme.

Caisse pour perte de revenu de retraite

La caisse pour perte de revenu de retraite est investie dans des valeurs mobilières à court terme, des obligations, des titres de participation et un fonds commun. Ces placements sont comptabilisés à leur juste valeur estimative. Les fluctuations de la juste valeur sont comptabilisées dans le revenu de placements de la caisse pour perte de revenu de retraite de l'exercice au cours duquel ces fluctuations se produisent.

Biens, équipement et autres éléments d'actif

Les biens, équipement et autres éléments d'actif sont inscrits au coût. Le coût des bâtiments comprend les frais d'aménagement et de financement et les autres coûts capitalisés avant le jour où ils deviennent complètement opérationnels. À ce moment-là, l'amortissement commence. Les immobilisations sont amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire à des taux calculés de sorte à passer en charges le coût des immobilisations sur leur durée d'utilisation estimative, qui est de 20 ans pour les bâtiments, cinq ans pour le matériel de bureau, trois ans pour le matériel informatique, et la durée du contrat de location ou dix ans pour les améliorations locatives.

Primes

Chaque année, le conseil d'administration approuve les taux de prime préliminaire et définitive. Les taux de prime préliminaire sont rajustés tous les ans en fonction des hypothèses économiques et actuarielles en cours et sont utilisés pour solliciter la rétroaction des intervenants dans l'établissement des taux de prime définitive. Les taux de prime sont établis pour couvrir la totalité des demandes de prestations prévues et des frais de fonctionnement pour l'année de lésion suivante. Pour stabiliser les taux de prime, certaines règles ont été établies pour régulariser le montant d'augmentation et atténuer tous changements excessifs d'une année à l'autre. Les taux de prime comprennent une composante qui est affectée à la réduction de la dette non provisionnée. La CSPAAT peut également imposer une prime

spéciale s'il lui paraît opportun de le faire. Avant le début de l'année, les employeurs de l'annexe 1 sont informés de leurs taux de prime définitive à verser pour l'année de lésion suivante. Le revenu provenant des primes est déterminé par l'affectation des taux de prime aux masses salariales assurables des employeurs de l'annexe 1.

Les employeurs de l'annexe 2 sont individuellement responsables du paiement de la totalité des prestations d'assurance et des frais administratifs liés aux demandes de prestations de leurs travailleurs. Les remboursements des prestations versées et des frais administratifs sont constatés dans leur évaluation de prime.

Dette au titre de l'indemnisation future

La dette au titre de l'indemnisation future est déterminée annuellement au moyen d'une évaluation actuarielle qui estime la valeur actualisée des paiements futurs relatifs à la perte de gains, à la réintégration au marché du travail, à l'indemnisation pour invalidité de courte et de longue durée, aux soins de santé, aux prestations de survivant, aux prestations de retraite et aux frais administratifs liés aux demandes de prestations. Elle représente une provision pour les paiements d'indemnisation futurs et les frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations présentées le 31 décembre ou avant cette date. La valeur de cette provision a été déterminée en estimant les paiements d'indemnisation futurs conformément aux pratiques d'indemnisation en vigueur au 31 décembre et aux lois pertinentes.

La dette au titre de l'indemnisation future ne comprend aucune provision pour le paiement des demandes de prestations se rapportant à l'annexe 2. Les coûts liés à ces demandes ne sont pas considérés comme relevant de la CSPAAT, puisqu'ils constituent une obligation des employeurs de l'annexe 2.

La dette au titre de l'indemnisation future ne comprend aucune provision pour les demandes de prestations futures reliées aux maladies professionnelles ou pour les lésions et maladies qui ne sont pas actuellement considérées comme étant reliées au travail.

Régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux

La CSPAAT offre un certain nombre de régimes d'avantages sociaux qui fournissent des prestations de retraite et des avantages postérieurs au départ à la retraite aux employés admissibles. Ces régimes comprennent un régime de pension prévu par la loi, un régime de retraite complémentaire ainsi que des programmes d'avantages postérieurs au départ à la retraite, notamment les soins de santé, les soins dentaires et l'assurance vie.

La CSPAAT finance ses régimes de pension prévus par la loi et ses régimes d'avantages postérieurs au départ à la retraite annuellement, en fonction des montants déterminés de façon actuarielle pour acquitter les prestations auxquelles les employés ont droit aux termes des règlements en matière de pensions et des politiques relatives aux régimes d'avantages sociaux actuellement en vigueur. Ces régimes de pension fournissent des prestations fondées sur les années de service et les gains moyens à la retraite.

Les évaluations actuarielles sont effectuées tous les ans afin de déterminer la valeur actualisée des prestations constituées, en fonction des projections des niveaux de rémunération des employés jusqu'au moment de la retraite. Les placements détenus dans les caisses de retraite comportent principalement des titres de participation, des obligations et des débentures. L'actif de la caisse de retraite est évalué à la juste valeur.

Les frais relatifs aux prestations de retraite, qui sont inclus dans les salaires et les charges sociales faisant partie des frais administratifs et autres frais (note 10), comprennent le coût des prestations de retraite pour les services de l'exercice considéré, les intérêts débiteurs sur les créances, le rendement prévu du capital investi sur la valeur axée sur la valeur marchande de l'actif du régime et l'amortissement des prestations au titre des coûts des services passés non comptabilisés, les gains ou pertes actuariels nets non comptabilisés et les éléments d'actif ou les obligations transitoires non comptabilisés. L'amortissement est imputé sur la durée moyenne de service prévue et restante des employés actifs couverts par le régime.

L'excédent cumulatif des cotisations à une caisse de retraite sur le montant comptabilisé en tant que dépenses est déclaré dans l'actif au titre des prestations constituées du bilan. L'excédent cumulatif des charges de retraite sur les cotisations à la caisse de retraite est déclaré dans les obligations des régimes d'avantages sociaux. Les obligations découlant des programmes d'avantages postérieurs au départ à la retraite sont également déclarées dans les obligations des régimes d'avantages sociaux.

Le montant intégral des gains ou pertes découlant de la modification des obligations relatives aux accidents du travail est comptabilisé dans l'exercice au cours duquel les gains ou pertes surviennent et constaté dans les autres régimes d'avantages sociaux (note 7).

Les autres charges au titre du régime à cotisations déterminées sont comptabilisées dans le revenu pour les services rendus par les employés au cours de la période considérée.

3. Placements et revenu de placements

La valeur des placements est répartie par catégorie comme suit :

(en millions de dollars)	2006				2005
	Coût non amorti	Rajustements à la valeur comptable	Gains/ (pertes) nets non réalisés	Valeur comptable	Valeur comptable
Titres détenus à des fins de transaction :					
Contrats de change	- $	(2 $)	- $	(2 $)	(2 $)
Titres disponibles à la vente :					
Valeurs mobilières à revenu fixe					
Obligations	3 930	-	139	4 069	3 637
Titres de participation					
Canadiens	1 691	84	874	2 649	3 302
Étrangers - États-Unis	3 352	10	486	3 848	3 129
- Mondiaux	2 677	19	875	3 571	2 550
	7 720	113	2 235	10 068	8 981
Biens immobiliers	176	-	-	176	211
	11 826	113	2 374	14 313	12 829
Total des placements	**11 826 $**	**111 $**	**2 374 $**	**14 311 $**	**12 827 $**

Le revenu de placements à recevoir de 63 millions de dollars est comptabilisé dans le revenu ci-dessus (57 millions de dollars en 2005).

Risque de change

Le risque de change est le risque de perte attribuable aux mouvements défavorables du cours des devises par rapport au dollar canadien. À l'occasion, la CSPAAT utilise des contrats de change pour couvrir le risque de change. Les contrats de change sont des ententes visant à changer une quantité d'une devise contre une autre à une date ultérieure et à un prix établi, convenu au moment du contrat. La juste valeur de ces instruments financiers pourrait varier en fonction des changements de variables sous-jacentes touchant les contrats, telles les fluctuations des taux de change de la devise faisant l'objet des contrats. Les montants nominaux de référence des contrats de change sont les montants contractuels à partir desquels les paiements sont faits. Ces montants nominaux de référence ont été convertis en dollars canadiens au taux de change contractuel en vigueur au moment de la prise d'effet des contrats. Les contrats en vigueur en 2006 viennent à échéance au cours des trois premiers mois de 2007.

Au 31 décembre 2006, la valeur nominale des contrats en devises étrangères en vigueur était de 405 millions de dollars (283 millions de dollars en 2005). Les contrats en vigueur qui affichaient une position favorable avaient une juste valeur de deux millions de dollars (un million de dollars en 2005) et ceux qui affichaient une position défavorable avaient une juste valeur négative de quatre millions de dollars (valeur négative de trois millions de dollars en 2005). Les pertes non réalisées sur les contrats de change en attente de deux millions de dollars (deux millions de dollars en 2005) ont été comptabilisées dans le revenu de placements.

La juste valeur du portefeuille de placements comprend 7 418 millions de dollars (5 679 millions de dollars en 2005) de valeurs libellées en devises étrangères. Les principaux avoirs sont les suivants : 52 % (55 % en 2005) en dollars américains, 17 % (16 % en 2005) en euros, 12 % (12 % en 2005) en livres sterling, 9 % (9 % en 2005) en yen japonais et 10 % (8 % en 2005) dans d'autres devises.

Obligations, selon l'échéance, aux 31 décembre :

(en millions de dollars)	2006					2005
	Échéance					
	Moins de 1 an	1 – 5 ans	5 – 10 ans	Plus de 10 ans	Total	Total
Obligations d'État						
Juste valeur	–	1 270 $	641 $	916 $	2 827 $	2 554 $
Rendement (%)*	–	4,1	4,2	4,4	4,2	4,1
Obligations de sociétés						
Juste valeur	–	497 $	374 $	371 $	1 242 $	1 069 $
Rendement (%)*	–	4,4	4,7	5,2	4,7	4,5
Total						
Juste valeur	**–**	**1 767 $**	**1 015 $**	**1 287 $**	**4 069 $**	**3 601 $**
Rendement (%)*	**–**	**4,2**	**4,4**	**4,6**	**4,4**	**4,2**

*Le rendement moyen reflète le rendement à l'échéance et correspond au taux d'actualisation qui rend la valeur actuelle des flux de trésorerie futurs de chaque obligation égale à sa juste valeur au 31 décembre.

Le revenu selon la catégorie de placements se répartit comme suit :

(en millions de dollars)	2006	2005
Valeurs mobilières à court terme	9 $	7 $
Obligations	196	196
Titres de participation et biens immobiliers	1 123	639
	1 328	842
Frais de placement	(30)	(23)
Revenu de placements, montant net	**1 298 $**	**819 $**

Le revenu tiré des obligations comprend 19 millions de dollars (37 millions de dollars en 2005) de gains nets réalisés. Le revenu tiré des titres de participation et des biens immobiliers comprend 895 millions de dollars (424 millions de dollars en 2005) de gains nets réalisés. Au cours de l'exercice, la somme de 37 millions de dollars (102 millions en 2005) a été évaluée en tant que moins-value durable et constatée dans le revenu de placements. Au 31 décembre 2006, les pertes restantes non réalisées sur les titres disponibles à la vente de 54 millions de dollars (160 millions en 2005) ne sont pas considérées comme une moins-value durable puisque la CSPAAT a l'intention et la capacité de les détenir pendant une période raisonnable jusqu'à la récupération de la juste valeur.

Prêts de valeurs mobilières

La CSPAAT tire un revenu additionnel en participant à un programme de prêts de valeurs mobilières. Les valeurs mobilières qu'elle détient sont prêtées à d'autres moyennant certains frais et sont assorties de garanties de haute qualité. La juste valeur de la garantie dépasse toujours celle des valeurs mobilières prêtées, et la garantie est évaluée à la valeur du marché chaque jour. Le programme est géré par un établissement financier canadien. Au 31 décembre 2006, la juste valeur des valeurs mobilières prêtées s'élevait à 1 741 millions de dollars (1 718 millions de dollars en 2005). La garantie détenue à l'égard de ces valeurs mobilières était de 1 876 millions de dollars (1 827 millions de dollars en 2005).

4. Caisse pour perte de revenu de retraite

Pour les lésions et maladies survenues avant le 1er janvier 1998, la CSPAAT met en réserve des fonds correspondant à 10 % de chaque versement fait aux travailleurs blessés.

Depuis le 1er janvier 1998, la CSPAAT met en réserve dans la caisse de retraite des travailleurs qui ont reçu des prestations pour perte de gains pendant 12 mois consécutifs un montant correspondant à 5 % des prestations pour perte de gains, pour ce qui est des accidents survenus après le 31 décembre 1997. Le travailleur blessé peut choisir de verser un montant additionnel correspondant à 5 % de chaque versement qu'il reçoit pour sa perte de gains. Ces fonds sont distincts de ceux du portefeuille de placements de la CSPAAT et sont investis dans le but de fournir des prestations de revenu de retraite aux travailleurs blessés.

La valeur comptable de la caisse au 31 décembre était la suivante :

(en millions de dollars)	2006	2005
Encaisse et quasi-espèces	31 $	47 $
Obligations	170	141
Titres de participation	261	207
Placements dans le fonds commun	410	340
	872 $	**735 $**

Les valeurs sous-jacentes dans le fonds commun comprennent des valeurs mobilières à revenu fixe évaluées à 109 millions de dollars (89 millions de dollars en 2005), les titres de participation évalués à 292 millions de dollars (236 millions de dollars en 2005) et les instruments du marché monétaire évalués à 9 millions de dollars (15 millions de dollars en 2005).

La variation de l'actif net est la suivante :

(en millions de dollars)	2006	2005
Montant mis en réserve aux termes de la *Loi*	69 $	66 $
Revenu de placements	96	76
Coûts d'indemnisation payés	(28)	(27)
Augmentation de l'actif net	137	115
Actif net, au début de l'exercice	735	620
Actif net, à la fin de l'exercice	**872 $**	**735 $**

5. Biens, équipement et autres éléments d'actifs

(en millions de dollars)	2006		2005
	Coût	Valeur comptable nette	Valeur comptable nette
Terrain	29 $	29 $	
Bâtiments et améliorations locatives	1 [illegible]	101	108 $
Équipement de bureau	111	1	2
Matériel informatique	140	23	14
	476	154	124
Autres éléments d'actif	52	52	44
	528 $	**206 $**	**168 $**

La charge d'amortissement en 2006 était de 13 millions de dollars (18 millions de dollars en 2005).

Par l'intermédiaire de sa filiale à 100 %, 799549 Ontario Inc., la CSPAAT détient une participation de 75 % dans le contrat de copropriété de son bureau central situé au 200, rue Front Ouest, à Toronto. La somme de 101 millions de dollars, qui représente la portion de 75 % de la copropriété de la CSPAAT, est comptabilisée sous le poste des bâtiments et améliorations locatives.

Le terrain en vertu du contrat de location-acquisition représente le terrain sur lequel l'immeuble à bureaux de la CSPAAT a été construit.

6. Dette à long terme

(en millions de dollars)	2006	2005
Emprunt hypothécaire	69 $	70 $
Obligation en vertu d'un contrat de location-acquisition	23	–
	92 $	**70 $**

Emprunt hypothécaire

En 1993, la CSPAAT a contracté un emprunt hypothécaire à long terme afin de financer une partie de l'aménagement et de la construction de l'immeuble situé au 200, rue Front Ouest, à Toronto (note 5). L'immeuble sert de garantie à cet emprunt, qui arrivera à échéance en 2015. Le taux d'intérêt a été fixé à 10,25 % par année, à un taux composé deux fois l'an.

La juste valeur de l'emprunt hypothécaire au 31 décembre 2006 était de 74 millions de dollars (79 millions de dollars en 2005), et la valeur comptable, de 69 millions de dollars (70 millions de dollars en 2005). Les frais d'intérêts hypothécaires s'élevant à 7 millions de dollars pour l'exercice ont été imputés aux coûts d'occupation (note 10) (7 millions de dollars en 2005).

Obligation en vertu d'un contrat de location-acquisition

Ce montant représente le solde de l'obligation de location pour le terrain du 200, rue Front Ouest où l'immeuble à bureaux de la CSPAAT est situé. Par l'entremise de sa filiale exclusive 799549 Ontario Inc., la CSPAAT effectue des paiements de location annuels de 4 millions de dollars en vertu d'un contrat de location-acquisition.

En 2006, la CSPAAT a négocié une modification à ce contrat de location pour devancer la date d'expiration du bail de 2087 à 2027 et pour procurer à la CSPAAT une option d'achat à 75 % d'intérêt sur le terrain à la date d'expiration du 31 mai 2027 au montant de 1,5 millions de dollars. La direction considère que ce prix d'option est avantageux et on prévoit que l'option sera exercée.

La juste valeur de l'obligation de location au 31 décembre 2006 était de 39 millions de dollars, et sa valeur comptable, de 23 millions de dollars. Les frais d'intérêts hypothécaires s'élevant à 0,7 million de dollars pour l'exercice ont été imputés aux coûts d'occupation.

7. Régime d'avantages sociaux des employés

La CSPAAT maintient plusieurs régimes d'avantages sociaux pour les employés actuels et retraités admissibles. Le coût des régimes d'avantages sociaux des employés est comptabilisé au cours de la période visée pendant laquelle les employés ont fourni le service.

Régimes de retraite et autres régimes d'avantages sociaux

La CSPAAT maintient deux régimes de retraite pour ses employés et le personnel des associations pour la santé et sécurité au travail, soit le régime de retraite des employés de la CSPAAT et le régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT.

Le régime de retraite des employés de la CSPAAT est un régime à prestations déterminées partiellement indexées, calculées en fonction du nombre d'années de service et des gains moyens durant les cinq meilleures années consécutives au cours des dix dernières années. Le régime de retraite complémentaire des employés de la CSPAAT prévoit que les employés de la CSPAAT et des associations pour la santé et sécurité au travail dont les gains dépassent le seuil des gains établis pour les prestations de retraite déterminées maximales prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu* du gouvernement fédéral recevront des prestations de retraite fondées sur leurs gains totaux.

Les opérations de placement ainsi que les fonctions administratives et comptables liées à ces régimes de retraite sont administrées par la CSPAAT. Les obligations au titre des prestations constituées des régimes de retraite reflètent les estimations de la direction en ce qui a trait à l'indexation des salaires, au taux de rendement des placements, au taux de mortalité chez les membres, aux cessations d'emploi et à l'âge auquel les membres prendront leur retraite.

Au nombre des autres avantages sociaux offerts, il y a lieu de mentionner l'assurance médicale, l'assurance soins dentaires et l'assurance vie, les jours de congé annuel accumulés, la protection du revenu à court terme pour couvrir les périodes de maladie et autres absences ainsi que les frais liés aux prestations d'assurance fournies aux employés qui subissent une lésion au cours de l'emploi. La date de mesure aux fins de la publication de l'information financière de l'actif du régime et de l'obligation au titre des prestations constituées est le 31 décembre 2006. L'évaluation actuarielle la plus récente et la suivante aux fins de provisionnement sont en date des 31 décembre 2006 et 2007, respectivement.

Les renseignements sur les régimes de retraite à prestations déterminées et les autres régimes d'avantages sociaux de la CSPAAT, dans l'ensemble, sont les suivants :

(en millions de dollars)	Régime de retraite des employés		Régime de retraite complémentaire des employés		Autres régimes		Total des régimes	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Obligation au titre des prestations constituées								
Début de l'exercice	**1 607,3**	**1 302,2**	**12,5**	**10,7**	**469,8**	**376,7**	**2 089,6**	**1 689,6**
Coût des services rendus au cours de l'exercice	50,6	35,3	0,2	0,1	14,7	11,6	65,5	47,0
Frais d'intérêts	87,4	81,9	0,7	0,7	25,4	23,6	113,5	106,2
Prestations versées	(53,9)	(45,2)	(0,4)	(0,4)	(16,1)	(15,1)	(70,4)	(60,7)
Cotisations des employés pour services passés	3,3	4,4	-	-	-	-	3,3	4,4
Cotisations des employés pour services rendus au cours de l'exercice	21,6	20,9	0,3	0,3	-	-	21,9	21,2
Coût des prestations au titre des services passés	-	-	-	-	-	4,4	-	4,4
Perte (gain) actuariel	65,2	207,8	1,5	1,1	31,8	68,6	98,5	277,5
Fin de l'exercice	**1 781,5**	**1 607,3**	**14,8**	**12,5**	**525,6**	**469,8**	**2 089,6**	**2 089,6**
Actif des régimes								
Juste valeur au début de l'exercice	**1 474,5**	**1 309,4**	**2,4**	**2,3**	**-**	**-**	**1 476,9**	**1 311,7**
Rendement réel de l'actif des régimes	234,4	158,3	0,1	-	-	-	234,5	158,3
Cotisations de l'employeur	28,0	26,7	0,2	0,2	16,1	15,1	44,3	42,0
Cotisations des employés pour services rendus au cours de l'exercice	21,6	20,9	0,3	0,3	-	-	21,9	21,2
Cotisations des employés pour services passés	3,3	4,4	-	-	-	-	3,3	4,4
Prestations versées	(53,9)	(45,2)	(0,4)	(0,4)	(16,1)	(15,1)	(70,4)	(60,7)
Juste valeur à la fin de l'exercice	**1 707,9**	**1 474,5**	**2,6**	**2,4**	**-**	**-**	**1 710,5**	**1 476,9**
Capitalisation								
Situation de capitalisation, excédent (déficit)	(73,6)	(132,8)	(12,2)	(10,1)	(525,6)	(469,8)	(611,4)	(612,7)
Perte nette actuarielle non amortie (gain net actuariel non amorti)	96,2	178,4	2,8	1,4	121,6	93,7	220,6	273,5
Coûts des services passés non amortis	15,5	17,0	(0,1)	(0,1)	6,1	6,6	21,5	23,5
Obligations transitoires non amorties	(82,6)	(94,3)	-	-	-	-	(82,6)	(94,3)
Passif au titre des prestations constituées	**(44,5)**	**(31,7)**	**(9,5)**	**(8,8)**	**(397,9)**	**(369,5)**	**(451,9)**	**(410,0)**
Obligations au titre des prestations constituées, à la fin de l'exercice	1 781,5	1 607,3	14,8	12,5	525,6	469,8	2 321,9	2 089,6
Juste valeur de l'actif des régimes, à la fin de l'exercice	1 707,9	1 474,5	2,6	2,4	-	-	1 710,5	1 476,9
Situation de capitalisation, excédent (déficit) des régimes	**(73,6)**	**(132,8)**	**(12,2)**	**(10,1)**	**(525,6)**	**(469,8)**	**(611,4)**	**(612,7)**
Charge nette des régimes d'avantages sociaux								
Coût des services rendus au cours de l'exercice	50,6	35,3	0,2	0,1	14,7	11,6	65,5	47,0
Frais d'intérêts	87,4	81,9	0,7	0,7	25,4	23,6	113,5	106,2
Rendement prévu de l'actif des régimes	(96,1)	(85,8)	(0,1)	(0,1)	-	-	(96,2)	(85,9)
Amortissement du coût des services passés	1,5	1,5	-	-	0,6	0,6	2,1	2,1
Amortissement des obligations transitoires	(11,8)	(11,8)	-	-	-	-	(11,8)	(11,8)
Amortissement de la perte nette actuarielle (du gain net actuariel)	9,1	-	-	-	3,8	0,9	12,9	0,9
Charge nette des régimes d'avantages sociaux	**40,7**	**21,1**	**0,8**	**0,7**	**44,5**	**36,7**	**86,0**	**58,5**

(en millions de dollars)	Régime de retraite des employés				Régime de retraite complémentaire des employés	
	2006		2005		2006	2005
	$	%	$	%	$	$
Actif du régime par catégorie principale						
Titres de participation	1 167,1	68,3	962,8	65,3	-	-
Titres de créance	477,1	28,0	446,0	30,2	-	-
Biens immobiliers	44,4	2,6	38,0	2,6	-	-
Revenu de placements à recevoir	6,9	0,4	6,7	0,5	-	-
Autres	12,4	0,7	21,0	1,4	2,6	2,4
Total	1 707,9	100,0	1 474,5	100,0	2,6	2,4

Les hypothèses actuarielles importantes ayant servi aux 31 décembre pour évaluer le régime de retraite des employés, le régime de retraite complémentaire des employés et les autres régimes d'avantages sociaux sont les suivantes :

	Régime de retraite des employés		Régime de retraite complémentaire des employés		Autres régimes d'avantages sociaux	
	2006	2005	2006	2005	2006	2005
Taux d'actualisation des charges des régimes	5,40 %	6,25 %	5,40 %	6,25 %	5,40 %	6,25 %
Taux d'actualisation des obligations au titre des prestations constituées	5,15 %	5,40 %	5,15 %	5,40 %	5,15 %	5,40 %
Taux prévu de rendement à long terme de l'actif des régimes	7,0 %	7,0 %	3,5 %	3,5 %	–	–
Indexation des coûts des soins dentaires		–	–	–	4,0 %	4,0 %
Durée résiduelle moyenne d'activité (années)	13	13	13	13	13	13

Taux tendanciels des coûts des soins de santé aux 31 décembre

	2006	2005
Coûts médicaux		
Taux d'inflation générale		
Taux initial	10,0 %*	10,0 %*
Taux final	4,0 %	4,0 %
Taux final de l'exercice atteint	2013	2012
Inflation selon l'âge de 2 % par année d'antériorité		
Coûts des soins dentaires		
Taux d'inflation générale	4,0 %	4,0 %

*Abaissement de 1 % par année

8. Dette au titre de l'indemnisation future et coûts d'indemnisation

La dette au titre de l'indemnisation future représente une provision, déterminée selon des calculs actuariels, constituée pour couvrir les paiements d'indemnisation futurs liés aux demandes de prestations acceptées et les frais engagés pour administrer ces paiements. Ceux-ci ont été actualisés à la date d'évaluation selon le rendement net présumé des placements indiqué ci-dessous. Les estimations des paiements d'indemnisation futurs s'appliquent aux demandes de prestations découlant des lésions et des maladies déclarées et non déclarées survenues le 31 décembre 2006 ou avant cette date. Ces estimations sont établies en fonction du montant et de la nature de l'indemnisation ainsi que des pratiques en matière d'indemnisation en vigueur le 31 décembre 2006.

La dette au titre de l'indemnisation future a été déterminée en appliquant les méthodes actuarielles reconnues, conformément aux normes établies par l'Institut canadien des actuaires.

La valeur actuarielle des paiements d'indemnisation futurs repose sur les hypothèses économiques et actuarielles, qui sont fondées sur les résultats des années précédentes et modifiées pour tenir compte des tendances actuelles. Comme ces hypothèses peuvent changer au fil des ans pour refléter des circonstances sous-jacentes, il est possible que de tels changements modifient considérablement la valeur actuarielle des paiements d'indemnisation futurs. L'évaluation actuarielle de la dette au titre de l'indemnisation future s'appuie sur les principales hypothèses économiques à long terme présentées ci-après :

	2006	2005
Taux d'inflation	3,0 %	3,0 %
Taux de rendement des placements	7,0 %	7,0 %
Taux d'indexation des prestations		
Indexation totale	3,0 %	3,0 %
Indexation partielle	0,5 %	0,5 %
Rendement des placements, déduction faite de l'indexation		
Indexation totale	4,0 %	4,0 %
Indexation partielle	6,5 %	6,5 %
Taux d'indexation de la rémunération	4,0 %	4,0 %
Taux d'indexation des coûts des soins de santé	6,5 %	6,5 %

Les estimations de la mortalité sont fondées sur les résultats en ce qui a trait à la mortalité chez les travailleurs blessés de la CSPAAT de 1996 à 2000, rajustés en fonction des améliorations en matière de mortalité jusqu'à 2006 et, pour ce qui est des survivants des travailleurs décédés, sur les Tables de mortalité de l'Ontario de 1995 à 1997, rajustées en fonction des améliorations en matière de mortalité jusqu'à 2006.

Les taux de cessation des demandes de prestations pour perte de gains (PG) sont fondés sur les résultats de cessation des travailleurs blessés de la CSPAAT jusqu'à 2005 inclusivement. De plus, la proportion des prestations accordées pour une perte de salaire intégrale après la 6e année d'indemnisation a été mise à jour pour refléter les résultats actuels.

Des provisions ont été créées pour couvrir les augmentations futures du plafond des gains assurables et les limites minimales et maximales touchant les prestations de revenu.

La direction est d'avis que les méthodes d'évaluation et les hypothèses sont appropriées dans l'ensemble. Les hypothèses et méthodes économiques et actuarielles à long terme sont examinées

le 31 décembre de chaque année, lorsqu'une évaluation actuarielle est effectuée.

La fluctuation de la valeur actuelle des paiements d'indemnisation futurs rattachés aux lésions et aux maladies reliées au travail déclarées et non déclarées est comptabilisée sous le poste des coûts d'indemnisation. Tout rajustement résultant des réexamens continus de l'admissibilité, des résultats des exercices précédents ou des modifications législatives ou de celles apportées aux hypothèses ou aux méthodes est également comptabilisé sous le poste des coûts d'indemnisation.

La dette au titre de l'indemnisation future comprend une provision de 855 millions de dollars (845 millions de dollars en 2005) pour les coûts futurs des frais administratifs liés aux demandes de prestations existantes. Les frais administratifs et autres frais ont été rajustés de 301 millions de dollars (291 millions de dollars en 2005) pour refléter le montant qui a été imputé à la provision pour la dette au titre de l'indemnisation future en rapport aux frais administratifs futurs liés aux demandes de prestations au cours de l'exercice considéré.

Sensibilité des hypothèses actuarielles

Le calcul de la dette au titre de l'indemnisation future est fondé sur des hypothèses actuarielles. La modification de ces hypothèses peut donner lieu à des variations considérables de la dette au titre de l'indemnisation future. Cette sensibilité est illustrée comme suit.

- L'hypothèse actuarielle la plus susceptible de changer est celle se rapportant au rendement présumé des placements de 7 %. Une réduction de 0,5 % du rendement présumé des placements donnerait lieu à une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 725 millions de dollars.
- Le calcul de la dette au titre de l'indemnisation future est fondé sur les résultats passés de la CSPAAT en ce qui a trait à la mortalité chez les travailleurs blessés. Une réduction générale de 5 % de ces taux de mortalité donnerait lieu à une augmentation de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 115 millions de dollars.
- Une diminution de 10 % du nombre de lésions avec interruption de travail dans l'exercice considéré entraînerait une diminution de la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 150 millions de dollars.
- La dette au titre de l'indemnisation future reliée aux soins de santé a été calculée en se fondant sur un taux futur d'indexation des coûts des soins de santé de 6,5 % par année. Une augmentation de 0,5 % des facteurs d'indexation utilisés pour les coûts de soins de santé futurs ferait augmenter la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 130 millions de dollars.
- Le calcul de la dette au titre de l'indemnisation future pour les prestations pour PG utilise les résultats en matière de cessation des demandes de prestations des travailleurs blessés de la CSPAAT. Une réduction générale de 5 % de ces taux de cessation ferait augmenter la dette au titre de l'indemnisation future d'environ 275 millions de dollars.

La dette au titre de l'indemnisation future et les coûts d'indemnisation payés en 2006 s'établissent comme suit :

(en millions de dollars)	2006								2005
		Réintégration au marché du travail		Invalidité de courte et de longue durée	Soins de santé	Prestations de survivant	Frais administratifs liés aux demandes de prestations	Total	Total
	Perte de gains	Soutien du revenu	Fournisseurs externes						
Dette au titre de l'indemnisation future au début de l'exercice	3 812 $	66 $	398 $	9 677 $	2 731 $	1 721 $	845 $	**19 250 $**	**18 410 $**
Coûts d'indemnisation	1 887	101	157	919	757	198	311	**4 330**	**4 037**
Coûts d'indemnisation payés au cours de l'exercice									
Annexe 1	(723)	(108)	(132)	(1 162)	(443)	(150)	(301)	**(3 019)**	**(2 954)**
Annexe 2	(84)	(5)	(3)	(100)	(51)	(18)	–	**(261)**	**(243)**
	(807)	(113)	(135)	(1 262)	(494)	(168)	(301)	**(3 280)**	**(3 197)**
Évolution de la dette au titre de l'indemnisation future	1 080	(12)	22	(343)	263	30	10	**1 050**	**840**
Dette au titre de l'indemnisation future, à la fin de l'exercice	4 892 $	54 $	420 $	9 334 $	2 994 $	1 751 $	855 $	**20 300 $**	**19 250 $**

9. Rapprochement actuariel de l'évolution de la dette non provisionnée

La dette non provisionnée est fonction d'un certain nombre de facteurs dont les intérêts sur la dette non provisionnée, les primes affectées à la réduction de la dette non provisionnée, les gains et pertes actuariels, les changements de méthodes comptables, les politiques ou les lois et les changements dans les hypothèses actuarielles pour calculer la dette au titre de l'indemnisation.

Les intérêts débiteurs sur la dette non provisionnée constatent que les éléments d'actif ne suffisent pas à couvrir les dettes existantes, ce qui donne lieu à un manque à gagner du revenu de placements et des éléments d'actif servant à acquitter les paiements futurs de prestations. Les primes qui sont perçues en vue de réduire la dette non provisionnée comprennent un montant destiné à couvrir ce manque à gagner.

De plus, la différence entre les résultats prévus et réels dans le cas de postes comme l'indexation, les rendements de placements et les résultats en matière d'indemnisation entraîne également des changements de la dette non provisionnée.

Le rapprochement actuariel de l'évolution de la dette non provisionnée s'établit comme suit :

(en millions de dollars)	2006	2005
Dette non provisionnée, au début de l'exercice	6 510 $	6 420 $
Ajouter (déduire) :		
Revenu de placements non gagné en raison du manque à gagner des éléments d'actif investis	458	452
Primes affectées à la réduction de la dette non provisionnée	(1 000)	(934)
Pertes (gains) actuariels résultant de ce qui suit :		
Indexation des prestations moins élevée que prévue	(113)	(51)
Rendement des placements supérieur aux prévisions	(1 063)	(365)
Résultats en matière d'indemnisation pour les exercices précédents et l'exercice considéré	434	418
Changements dans les hypothèses :		
Mortalité	14	13
Perte de gains à long terme	500	379
Changements dans les hypothèses concernant les coûts d'indemnisation :		
Prestations de soins de santé	68	134
Invalidité de longue durée	15	16
Allocations de réadaptation aux établissements externes	20	43
Autres changements	59	(48)
Autres changements :		
Modification des taux d'imposition du revenu des particuliers	96	33
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice	**5 997 $**	**6 510 $**

10. Frais administratifs et autres frais

Les frais administratifs et autres frais comprennent ce qui suit :

(en millions de dollars)	2006	2005
Salaires et charges sociales	288 $	287 $
Équipement et entretien	36	34
Frais d'occupation	40	37
Communications	15	16
Fournitures et services	7	8
Déplacements et entretien des véhicules	4	5
Mise au point et intégration des nouveaux systèmes	7	7
Autres	18	19
	415	413
Frais d'amortissement	13	18
Régimes d'avantages sociaux	94	63
	522	494
Frais administratifs liés aux demandes de prestations (note 8)	(301)	(291)
	221 $	**203 $**

11. Opérations entre apparentés

Obligations et engagements sanctionnés par la loi

Aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, et tel qu'il a été décrété par le lieutenant-gouverneur en conseil, la CSPAAT est tenue de rembourser au gouvernement de l'Ontario les frais engagés pour l'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. La CSPAAT est aussi tenue de financer le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le Bureau des conseillers des travailleurs et le Bureau des conseillers du patronat. Ces remboursements et les sommes prévues pour le financement sont déterminées et approuvées par le ministre du Travail. La CSPAAT finance également l'Institut de recherche sur le travail et la santé, les associations pour la santé et sécurité au travail, les centres de formation et les cliniques.

Le montant total du financement fourni dans le cadre de ces obligations et engagements sanctionnés par la loi s'est élevé à 208 millions de dollars en 2006 (200 millions de dollars en 2005).

Placements

Sont comprises dans les placements les valeurs mobilières à revenu fixe négociables émises par le gouvernement de l'Ontario et par les sociétés qui y sont reliées; la valeur de ces titres s'est élevée à 429 millions de dollars (305 millions de dollars en 2005).

Autres

En plus des obligations sanctionnées par la loi et des dépenses relatives à la sécurité et la santé au travail, les états financiers comprennent des sommes provenant d'activités de fonctionnement régulières réalisées avec divers ministères, organismes et sociétés de la Couronne du gouvernement de l'Ontario. De telles activités sont effectuées selon des modalités semblables à celles qui s'appliquent lors d'opérations avec des parties non apparentées. Les soldes résultant de ces activités ne sont pas importants.

12. Engagements et éventualités

Obligations contractuelles

Au 31 décembre 2006, la CSPAAT avait conclu des obligations contractuelles non résiliables, consistant en des licences d'utilisation de logiciels, des contrats de location d'équipement et des concessions immobilières, dont les paiements minimums futurs sont d'environ 27 millions de dollars par année pour les cinq prochaines années et d'un total de 49 millions de dollars après cette période.

Poursuites

La CSPAAT est partie à plusieurs réclamations et poursuites faisant l'objet de contestations. De l'avis de la direction, le dénouement de ces réclamations et poursuites n'aura pas d'effet important sur les dépenses de la CSPAAT ou sur sa situation financière.

Ligne de crédit bancaire

La CSPAAT détient une ligne de crédit non garantie de 150 millions de dollars auprès d'une banque commerciale. La ligne de crédit n'a pas été utilisée en 2006 ni en 2005.

13. Chiffres correspondants

Certains montants correspondants ont été réagencés aux fins de la présentation adoptée pour l'exercice considéré.

Rétrospective des dix derniers exercices

Sommaire de dix ans des états des résultats de fonctionnement et de la dette non provisionnée

(en millions de dollars)	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997
Revenus										
Primes provenant de l'exercice considéré	2 385 $	2 256 $	2 124 $	2 068 $	1 997 $	1 866 $	1 760 $	1 707 $	1 722 $	1 886 $
Placements	1 298	819	470	456	246	765	1 128	1 042	982	839
Autre revenu	3	3	49	–	–	–	–	–	–	–
	3 686	**3 078**	**2 643**	**2 524**	**2 243**	**2 631**	**2 888**	**2 749**	**2 704**	**2 725**
Dépenses										
Coûts d'indemnisation payés	3 280	3 197	3 101	2 996	2 883	2 755	2 558	2 195	2 255	2 244
Augmentation (diminution) nette de la dette au titre de l'indemnisation future	1 050	840	950	495	692	270	125	135	(85)	(1 740)
Caisse pour perte de revenu de retraite	69	66	60	56	52	50	46	44	44	43
	4 399	**4 103**	**4 111**	**3 547**	**3 627**	**3 075**	**2 729**	**2 374**	**2 214**	**547**
Frais administratifs et autres frais	221	203	204	210	240	236	247	387	336	341
Obligations sanctionnées par la loi	208	200	188	172	160	162	156	145	125	117
	4 828	**4 506**	**4 503**	**3 929**	**4 027**	**3 473**	**3 132**	**2 906**	**2 675**	**1 005**
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses provenant des opérations de fonctionnement	(1 142)	(1 428)	(1 860)	(1 405)	(1 784)	(842)	(244)	(157)	29	1 720
Primes pour dette non provisionnée	1 000	934	1 017	861	902	860	971	1 061	930	683
Transfert des services publics et électriques depuis l'annexe 2		–	–	–	(52)	–	–	–	–	–
Excédent (insuffisance) des revenus par rapport aux dépenses	**(142)**	**(494)**	**(843)**	**(544)**	**(934)**	**18**	**727**	**904**	**959**	**2 403**
Dette non provisionnée, au début de l'exercice	(6 510)	(6 420)	(7 135)	(6 591)	(5 657)	(5 675)	(6 402)	(7 098)	(8 057)	(10 460)
Effet de la modification des méthodes comptables		0	1 088	–	–	–	–	(208)	–	–
Autres éléments du résultat étendu	655	404	470	–	–	–	–	–	–	–
Excédent des dépenses par rapport aux revenus	(142)	(494)	(843)	(544)	(934)	18	727	904	959	2 403
Dette non provisionnée, à la fin de l'exercice	(5 997 $)	(6 510 $)	(6 420 $)	(7 135 $)	(6 591 $)	(5 657 $)	(5 675 $)	(6 402 $)	(7 098 $)	(8 057 $)

Autres statistiques

	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997
Annexe 1										
Taux de prime moyen (par tranche de 100 $ de masse salariale)	2,26 $	2,19 $	2,19 $	2,19 $	2,13 $	2,13 $	2,29 $	2,42 $	2,59 $	2,85 $
Masse salariale assurable totale (en millions de dollars)	140 912 $	135 865 $	130 398 $	125 638 $	120 252 $	113 727 $	109 237 $	101 654 $	96 205 $	91 497 $
Annexes 1 et 2										
Nombre de nouvelles demandes de prestations par année d'enregistrement	336 851	352 996	352 474	354 926	361 179	371 067	379 079	364 069	342 687	341 178
Annexes 1 et 2										
Nombre d'employés de la CSPAAT au 31 décembre	4 283	4 363	4 411	4 276	4 390	4 513	4 466	4 260	4 057	3 966

www.wsib.on.ca Les accidents, ça n'existe pas.

Divulgation des traitements dans le secteur public en 2006

Employés de la CSPAAT gagnant plus de 100 000 $ par année

Nom	Prénom	Poste	Salaire versé	Avantages imposables
Abrams	Brenda E.	VP, Services juridiques et avocate générale	197 030,66 $	4 422,94 $
Achar	Ramachandra	Médecin consultant	117 413,29 $	- $
Adamo	Valerie	VP, Services de technologie des affaires et chef SI	206 647,72 $	357,30 $
Ah-Yoong	Georges	Directeur général, Planification et soutien financiers	132 580,94 $	2 729,42 $
Allingham	Richard	Directeur, Recherche et évaluation	129 848,55 $	256,56 $
Argue	Robert	Directeur, Dév. applications	110 654,24 $	154,67 $
Arvisais	Ed	Médecin consultant	147 239,71 $	276,82 $
Ayres	David	Concepteur de système	100 606,24 $	189,28 $
Bain	Donna	Dir. gén., Gestion Services santé	165 537,71 $	286,18 $
Balinson	Alex Paul	Médecin consultant	116 600,12 $	221,41 $
Barone	Lynne	Dir., Efficacité organisationnelle	107 552,69 $	212,78 $
Belanger	Adele Marie	Avocate	120 894,70 $	239,04 $
Bell	Susan	Directrice, Secteur annexe II	124 783,35 $	246,92 $
Bentley	David	Concepteur de système	105 175,15 $	187,02 $
Bercovitch	Eve	Avocate	123 488,19 $	244,02 $
Bishop	Margaret	Médecin consultante	146 517,88 $	276,82 $
Blanchard	Patricia D.	Directrice, Relations avec les employés	103 635,30 $	205,22 $
Boland	John	Dir. adjoint, Secteur de l'industrie/Petites entreprises	101 549,39 $	551,10 $
Bradbury	Laura	Commissaire, Pratiques équitables	143 708,34 $	284,14 $
Bridge	Margaret	Directrice associée/médecin	151 515,66 $	287,72 $
Brown	Elizabeth	Avocate	126 898,03 $	250,86 $
Brown	Marilyn	Directrice, Politiques et administration, retraite	120 051,03 $	119,04 $
Burton	Neil	Directeur, Dév. des serveurs clients	141 043,95 $	257,88 $
Cancilla	John	Directeur, Conformité stratégique	105 170,34 $	207,80 $
Chain	Marybelle	Médecin consultante	142 739,71 $	276,82 $
Charlton	Heidi	Directrice générale, Services généraux/Adjointe exécutive de la présidente-directrice générale	186 377,39 $	180,79 $
Chen	Kathy	Spéc. princ., Base de données	117 285,38 $	183,04 $
Chin	Charmaine	Dir., Service centralisé du traitement des demandes	117 098,60 $	231,88 $
Chiu	Margaret	Directrice, Services d'information/Projets de technologie de l'information	113 425,38 $	221,92 $
Clark	Dane	Directeur, Prestation de services	111 233,91 $	212,03 $
Clark	Jeff	Directeur, Gestion des installations/achats stratégiques	114 887,78 $	227,22 $
Coulson	Greg	Associé, Ressources humaines	120 611,79 $	229,58 $
David	Lawrence	Médecin consultant	129 843,80 $	437,75 $
De Lair	Hal	Dir., Réseau des services de santé au travail de l'Ontario	116 823,16 $	226,50 $
Denham	John	Vice-président, Placements	261 519,02 $	448,34 $
Deslauriers	Jean	Médecin consultant	145 739,71 $	276,82 $
Difranco	Joe	Spécialiste principal, Applications	109 900,24 $	180,36 $
Doppler	Andrew	Directeur, Prestation de services	118 076,29 $	233,20 $
Dorcas	Dow	Médecin consultant	151 939,06 $	-$
Dudley	John	Directeur associé/médecin	159 496,25 $	298,00 $
Easson	Douglas	Directeur adjoint, Prévention	112 898,87 $	192,08 $
Fahmy	Nadia	Directrice, Prestation de services	125 222,67 $	268,06 $
Field	Paul	Directeur, Petites entreprises	121 369,22 $	231,16 $
Fortin	Claire Marie	Directrice, Pol. méd./mal. prof.	119 081,15 $	235,10 $
Galway	Kathleen	Dir., Vérif. des opér. d'exploitation	112 341,32 $	222,24 $
Gao	David G.	Spécialiste principal, Applications	103 766,85 $	177,14 $
Garg	Swarn K.	Médecin consultant	145 739,71 $	276,82 $
Geary	Judy	VP, Élaboration des programmes	201 393,93 $	3 164,17 $
Germansky	Martin	Médecin consultant	148 739,71 $	276,82 $
Gilchrist	Sharon	Directrice, Relations avec les intervenants externes	116 848,78 $	223,68 $
Gilkinson	Paul	Directeur, Appels	119 061,21 $	235,40 $
Godin	Lisanne	Dir. adjointe, Secteur de l'industrie/Petites entreprises	100 143,60 $	194,98 $
Gray-Moores	Jackie	Consultante, Efficacité organisationnelle	100 327,32 $	544,58 $
Grbac	Leonard	Médecin consultant	148 400,77 $	501,82 $
Hann	Karen	Directrice, Gestion Services santé	107 141,46 $	212,14 $
Harding	Robert	Directeur, Secteur des transports	111 522,25 $	219,90 $
Heckadon	Robert	Directeur associé/médecin	104 131,28 $	-$
Herlick	Viva	Consultante, projets	108 513,60 $	-$
Herrington	Michael	Directeur, Petites entreprises	116 841,58 $	231,16 $
Hickman	Robert	Médecin consultant	142 739,71 $	626,82 $
Hicks	Doug K.	Évaluateur, Workwell	102 246,33 $	143,47 $
Higgins	Jodi	Directrice, Petites entreprises	131 090,27 $	609,14 $
Hinrichs	Robert	VP et actuaire en chef	282 725,04 $	4 560,76 $
Horseman	Brock C.	Chef de l'exploitation	326 093,43 $	543,10 $
Houston	Roberta	Avocate	110 866,31 $	219,30 $
Hussain	Andrew	Directeur, Services de gestion de la technologie	125 950,97 $	248,96 $
Hutcheon	Jill	Présidente-directrice générale	360 993,27 $	15 424,61 $
Jachna	John	Directeur, Dossiers d'avant 1990	105 340,69 $	208,32 $
Jackson	Steven	VP, Ressources humaines	185 090,82 $	530,44 $
Jakobson	Susan	Directrice, Santé, sécurité et mieux-être	112 929,73 $	223,15 $
Jeanes	Wayne	Directeur adjoint, Opérations de la trésorerie	110 838,27 $	550,73 $
Johnson	Patricia	Directrice, Développement des programmes et systèmes	101 657,71 $	201,10 $
Johnston	Michael Bruce	Directeur, Poursuites	122 620,69 $	242,66 $
Jordan	Vince	Chef de service, Services logiciels	109 019,50 $	215,36 $
Kanalec	Andrew D.	Médecin consultant	145 739,71 $	276,82 $
Karr	William	Médecin consultant	141 546,35 $	212,75 $
Kashani	Soudabeh	Médecin consultant	125 691,01 $	224,66 $
Kelly	Brian	Directeur associé/médecin	163 735,54 $	311,86 $
Kelly	Linda	Directrice, Serv. spécialisés/consult.	121 153,10 $	580,44 $
Kerr	Fergus	Dir., Maladies professionnelles et prestations de survivant	125 423,75 $	247,96 $
Kosmyna	Roman	Vérificateur de la Commission	195 676,86 $	4 421,38 $
Kwong	Paul	Directeur, Services des applications et intégration	138 309,62 $	259,84 $
Lamanna	Pat	Directeur, Petites entreprises	129 844,75 $	604,88 $
Lancaster	Geoff	Directeur de projet	149 063,82 $	-
Lau	Robert Hing	Directeur, Services financiers	118 388,42 $	234,06 $
Lee	Tommy	Spécialiste principal, Services de technologie des affaires	118 635,27 $	176,42 $
Leshchyshyn	Dana	Directrice générale, Prestation de services	140 675,02 $	2 745,30 $
Levitsky	Marianne	Directrice, Meilleures pratiques	126 295,35 $	238,18 $
Little	Sheila	Directrice, Services administratifs	104 958,76 $	208,12 $
Lo	Alvin	Chef de programmes	156 159,74 $	-
Lorenz	George	Directeur, Rémunération	119 612,59 $	236,82 $
Lovelock	Ronald	Directeur, Services prévention	120 229,15 $	238,18 $
Lovett	Kerry	Directeur, Petites entreprises	107 610,79 $	212,78 $
Ma	Betty	Actuaire, Tarification et tarification par incidence	147 811,12 $	292,10 $
Ma	Chun	Concepteur de système	102 597,52 $	182,24 $
Maehle	Waldermar	Médecin consultant	145 739,71 $	276,82 $
Malara	Nives	Directeur, Apprentissage et évaluation des programmes	111 796,73 $	219,40 $
Mancini	Carmen	Dir. adjointe, Secteur de l'industrie/Petites entreprises	119 418,28 $	543,94 $
Martin	John	Dir., Politiques sur l'indemnisation	100 102,06 $	197,88 $
Mastrilli	Arcangelo	Médecin consultant	142 739,71 $	276,82 $
Mastromattei	Heather	Directrice, Prestation de services	104 045,58 $	205,50 $
McAdam	Roberta	Dir., Vérification revenu	123 030,67 $	242,98 $
McCarthy	Jane	VP, Services de santé	206 617,30 $	346,72 $
McIntosh-Janis	Faye	Directrice, Maladies professionnelles et prestations de survivant	118 194,63 $	234,06 $
McIntyre	Moira	VP, Communications stratégiques, politiques et recherche	175 977,94 $	304,24 $
McKenna-Boot	Patricia	Directrice associée/médecin	152 540,75 $	295,78 $
Mckenna	Erin	Directrice, Programme des lésions graves et programmes spécialisés	113 607,37 $	224,92 $
McLean	Katherine	Directrice, GSP et services consultatifs d'affaires	118 212,21 $	233,74 $
McMurtrie	Robert	Contrôleur	136 303,36 $	269,82 $
Meenan	John J.	Médecin consultant	148 739,71 $	276,82 $
Mikkelsen	Allan Charles	Associé Ressources humaines	116 654,76 $	456,16 $
Morrison	Richard	Directeur, Petites entreprises	130 148,87 $	257,56 $
Morsillo	Joe	Directeur, Prestations et politique revenu	110 543,93 $	218,44 $
Mould	Roy	Chef de la prévention et de la stratégie générale	282 582,56 $	2 950,94 $
Ng	Malen	Chef des finances	305 484,54 $	518,80 $
Noble	Elaine	Avocate	105 063,46 $	207,80 $
O'Connor	Deborah	Médecin consultante	145 676,87 $	274,02 $
Painvin	Catherine	Directrice, Ressources cliniques	164 924,07 $	321,08 $
Peddle	Laura	Directrice, Plan et projets de conformité	106 598,43 $	553,26 $
Peter	Alice	Directrice, Secrétariat de la recherche	117 665,64 $	232,36 $
Petrie	Gordon	Directeur, Serv. du recouvrement	113 602,43 $	225,12 $
Potocny	Steve	Associé Finances	109 907,57 $	217,26 $
Potter	Douglas	Directeur principal de projet	123 877,44 $	240,76 $
Prichett	Barry	Médecin consultant	142 739,71 $	276,82 $
Pushka	Wayne	Directeur, Sécurité et enquêtes	121 451,96 $	240,04 $
Rabbito	Maria Teresa	Dir. adjointe, Secteur de l'industrie/Petites entreprises	102 978,33 $	203,90 $
Rajack	Christina	Chef de service, Gestion des services professionnels	104 996,36 $	207,80 $
Ramsey	William	Actuaire, Évaluation et établissement des coûts	152 860,61 $	302,66 $
Recchi	Serge	Avocat	100 280,13 $	423,60 $
Rodenhurst	John D.	Directeur, Planification et alliances stratégiques	120 338,97 $	236,10 $
Scarcello	Ralph	Dir., Vérif. des opér. d'exploitation	104 918,88 $	196,24 $
Schofield	Michel	Coord. médecins/clin. spéc.	161 398,98 $	312,90 $
Scullion	Catherine	Médecin consultante	137 903,97 $	276,82 $
Setton	Allan	Concepteur en chef	171 022,74 $	308,78 $
Seville	Michelle	Concepteur de système	102 990,39 $	204,22 $
Sgro	Joseph	VP, Services spécialisés du traitement des demandes	181 576,51 $	313,46 $
Share	Frances	Directrice, Retour au travail/RMT	120 725,25 $	237,78 $
Shewell	Kathryn	Dir., Services des relations d'affaires	132 939,32 $	244,02 $
Simon	Larry	Concepteur	207 999,74 $	-
Siu	Christina	Directrice principale de projet	102 860,73 $	202,14 $
Slinger	John	Chef des services généraux	264 453,35 $	4 541,82 $
Smargiassi	Lou	Directeur, Appels	112 962,52 $	204,22 $
Smith	Carol	Médecin consultante	119 000,12 $	221,41 $
Smith	Graham	Directeur, Politiques revenu	100 474,21 $	198,92 $
Snowden	Edward C.	Chef de service, Services de réseau d'entreprise	105 269,72 $	192,94 $
Stavila	Dave	Directeur, Placements	138 971,81 $	179,54 $
Stennagel	Brenda	Médecin consultante	130 542,82 $	221,41 $
Subryan	Keith	Directeur, Prestation de services	107 141,37 $	561,74 $
Tam	Ed	Dir., Vérification des systèmes d'information	112 289,26 $	222,24 $
Taraschuk	Ihor	Médecin consultant	145 739,71 $	276,82 $
Temnenco	Vitalie	Conceptrice de système	101 771,40 $	426,10 $
Thompson	Wayne	Directeur, Relations fournisseurs	141 483,16 $	234,06 $
Thorpe	William R.	Médecin consultant	104 904,69 $	196,01 $
Timlin	Robert J.	Dir., Conception et mise en œuvre des activités	121 871,78 $	236,54 $
Tkachenko	Larisa	Directrice, Bureau de la protection de la vie privée	102 618,12 $	202,86 $
Todorovic	Slavica	Directrice générale, Politiques et recherche	137 541,85 $	271,90 $
Tucker	Cheryl	Directrice, Relations communautaires	111 555,92 $	218,30 $
Walker	John	Médecin consultant	148 739,71 $	276,82 $
Wallace	Tim	Concepteur de système	125 837,27 $	220,14 $
Wang	Kennedy	Directeur, Secteur annexe II	121 500,84 $	231,44 $
Weatherbee	Wayne	VP, Prestations de services	228 370,38 $	3 210,67 $
Webb	Joanne	Directrice, Indemnisation	104 422,11 $	198,53 $
Weber	Diane	Directrice, Bureau de la présidente	151 036,19 $	260,70 $
Wentzell	Scott	Médecin consultant	121 137,41 $	221,41 $
Whitney	David	Directeur, Petites entreprises	121 964,44 $	241,42 $
Wiskin	John	Directeur, Secteur annexe II	138 332,89 $	239,76 $
Young	David	Dir. adjoint, Vérification revenu	100 593,13 $	199,24 $

Remarque : Il peut arriver que les montants inscrits comme gains dans la présente déclaration ne représentent pas le montant du traitement annuel réel de l'employé. Les gains qui doivent être rendus publics aux termes de la Loi de 1996 sur la divulgation des traitements dans le secteur public correspondent au montant déclaré à Revenu Canada sur le feuillet T4 de l'employé. Les gains figurant dans la présente peuvent donc refléter un montant non récurrent versé en 2006 pour un paiement rétroactif par suite d'une reclassification ou d'un règlement de chef, ou encore pour un paiement forfaitaire versé à la retraite. Par ailleurs, il peut également arriver que les gains figurant dans la présente déclaration soient inférieurs au montant du traitement annuel si la personne n'a travaillé que durant une partie de l'année.

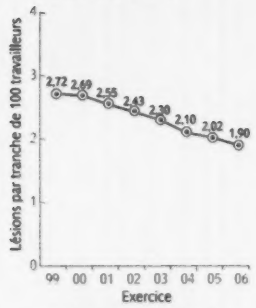
Résultats et mesures

La CSPAAT transforme le régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario. Cela se traduit par de nouveaux produits et services, de meilleures façons de faire affaire, une insistance accrue sur le service tant pour les employeurs que les travailleurs blessés et une importance prépondérante sur les consultations avec les intervenants. Une initiative axée sur les résultats, les mesures et objectifs, lancée à l'échelle de l'organisation, a aidé la CSPAAT à surveiller ses progrès et à ne pas perdre de vue les trois impératifs :

- faire de l'Ontario l'un des endroits les plus sécuritaires au monde où travailler;
- offrir des services de qualité qui répondent aux besoins des travailleurs et des employeurs;
- assurer la sécurité financière du régime de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents du travail.

Les tableaux ci-après mesurent les progrès de la CSPAAT par rapport à ces trois priorités.

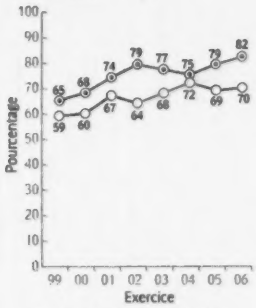
Mesure : Annexes 1 et 2, taux harmonisé des lésions avec interruption de travail de la CSPAAT/MDT



Lésions avec interruption de travail par tranche de 100 travailleurs pour tous les lieux de travail de l'Ontario couverts aux termes de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

Le ministère du Travail et la CSPAAT ont mis à jour la méthode de déclaration des lésions afin de refléter plus exactement le taux des lésions avec interruption de travail dans les lieux de travail de l'Ontario.

Mesure : Satisfaction générale perçue concernant les services fournis par la CSPAAT*

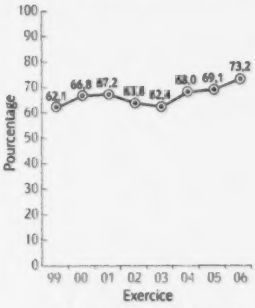


Satisfaction perçue chez les employeurs concernant leur expérience avec la CSPAAT

Satisfaction perçue chez les travailleurs blessés concernant leur expérience avec la CSPAAT

*Données d'enquête de trois mois

Mesure : Ratio de provisionnement



Rapport entre l'actif et le passif, exprimé en pourcentage

Le *Rapport annuel 2006 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* est publié par la Division des communications de la CSPAAT. Pour obtenir des exemplaires de ce document, veuillez consulter le site Web de la CSPAAT, ou composer le 416-344-4185 ou, sans frais, le 1-800-387-5540, poste 4185.

TÉLÉPHONE 416-344-1000
SANS FRAIS 1-800-387-5540
ATS 1-800-387-0050
COURRIEL wsibcomm@wsib.on.ca

Bureau central :
200, rue Front Ouest
Toronto (Ontario) M5V 3J1

WSIB ONTARIO Workplace Safety & Insurance Board
CSPAAT Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail

www.wsib.on.ca

2250B (05/07)
ISSN 1487-1955

© 2007, Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Imprimé au Canada.